

نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني

Suspension of Labor Contract Regime in Jordanian law

إعداد الطالب

عماد توفيق سلامة

إشراف

الدكتور مهند عزمي ابو مغلي

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا
إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في الحقوق قسم القانون الخاص

جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا

عمان - الأردن

2009

تفويض

أنا الموقع إمضائي أدناه (عماد توفيق موسى سلامة) أفوض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات الجامعية أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم : عماد توفيق موسى سلامة

التوقيع:

التاريخ :

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " نظام وقف عقد العمل في القانون الاردني "
وأجيزت بتاريخ 2009/2/8م

| التوقيع | أعضاء لجنة المناقشة |
|---------|--|
| | الدكتور مهند ابو مغلي - مشرفاً ورئيساً |
| | الدكتور عبد الله الزبيدي - عضواً |
| | الدكتور مؤيد عبيدات - عضواً |
| | الدكتور جعفر المغربي - عضواً خارجياً |

الإهداء

إلى روح والدي الطيب ... رحمه الله

والدتي الحبيبة ...

إخواني وأخواتي الأعزاء ...

زوجتي الغالية ...

زهرة قلبي ...

عمر

إلى أرواح شهدائنا الطاهرة ...

إليهم جميعاً.... أهدى هذه الرسالة...

عماد توفيق سلامة



شكر وتقدير

بعد حمد الله عز وجل وشكره، وبعد أن منّ الله عليّ بإنجاز هذا العمل المتواضع.

لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان والتقدير لأستاذي الفاضل الدكتور مهند ابو مغلي الذي تفضل عليّ وزودني بالكثير من خبرته ومعرفته القانونية العلمية والعملية الواسعة، وبالإشراف على هذه الرسالة، ولما قدمه لي من مساعدة وإرشاد.

وكذلك أتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الكريمة. و لكل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، وأتقدم بالشكر إلى كل من ساندني في إنجاز هذا العمل.

إليهم جميعاً كل احترام وتقدير

عماد توفيق سلامة

| | |
|----|--|
| أ | التفويض |
| ب | قرار لجنة المناقشة |
| ج | الإهداء |
| د | شكر وتقدير |
| هـ | فهرس المحتويات |
| ح | الملخص باللغة العربية |
| ط | الملخص باللغة الإنجليزية |
| 1 | الفصل الاول المقدمة |
| | الفصل الثاني |
| 6 | المفهوم القانوني لوقف عقد العمل |
| | المبحث الاول |
| 6 | تعريف وقف عقد العمل وخصائصه |
| 6 | المطلب الاول: تعريف وقف عقد العمل |
| 11 | المطلب الثاني: خصائص وقف عقد العمل |
| | المبحث الثاني |
| 16 | تميز وقف عقد العمل عن بعض الإنظمة القانونية المشابهة له |
| 17 | المطلب الاول: تميز وقف عقد العمل عن العقد الموقوف |
| 19 | المطلب الثاني: وقف عقد العمل والدفع بعدم التنفيذ |
| 23 | المطلب الثالث: التميز بين الوقف والفسخ |
| 27 | المطلب الرابع: التميز بين الوقف والقوة القاهرة |
| | الفصل الثالث |
| 34 | اساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل وصاحب العمل |

| | |
|----|---|
| | المبحث الأول |
| 34 | اساس وقف عقد العمل بالنسبة إلى العامل |
| | المبحث الثاني |
| 39 | اساس وقف عقد العمل بالنسبة لرب العمل |
| | الفصل الرابع |
| 41 | النظام القانوني لوقف عقد العمل |
| | المبحث الأول |
| 39 | شروط وقف عقد العمل |
| 41 | المطلب الاول: وجود سبب يمنع تنفيذ عقد العمل |
| 43 | المطلب الثاني: يجب ان لا تكون مدة التنفيذ في العقد جوهرية |
| 46 | المطلب الثالث: ان لا يتضمن عقد العمل شرطا فاسخا |
| 51 | المطلب الرابع: ان لا يكون تنفيذ العقد مستحيلا في المستقبل |
| 54 | المطلب الخامس: استحالة تنفيذ العقد |
| | المبحث الثاني |
| 57 | آثار وقف عقد العمل |
| 57 | المطلب الاول: اثر وقف عقد العمل في الالتزامات التعاقدية |
| 68 | المطلب الثاني: اثر الوقف في السلطة التأديبية لصاحب العمل |
| 71 | المطلب الثالث: اثر وقف عقد العمل بعد زوال سببه |
| | الفصل الخامس |
| 82 | حالات وقف عقد العمل في التشريع الأردني |
| | المبحث الأول |
| 83 | حالات وقف عقد العمل بسبب العامل |
| 83 | المطلب الاول: وقف عقد العمل بسبب اجازة الامومة |
| 86 | المطلب الثاني: وقف عقد العمل بسبب التفرغ لتربية الاطفال |

| | |
|-----|--|
| 87 | المطلب الثالث: وقف عقد العمل بسبب الالتحاق بالزوج |
| 89 | المطلب الرابع: وقف عقد العمل بسبب الالتحاق بالدراسة |
| 90 | المطلب الخامس: وقف عقد العمل بسبب الاضراب |
| | المبحث الثاني |
| 94 | حالات وقف عقد العمل بسبب صاحب العمل |
| 91 | المطلب الاول: وقف عقد العمل كإجراء تأديبي |
| 96 | المطلب الثاني: وقف عقد العمل لظروف اقتصادية او فنية |
| 98 | المطلب الثالث: وقف عقد العمل بسبب الاغلاق |
| | المبحث الثالث |
| 102 | حالات وقف عقد العمل لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين |
| 103 | المطلب الاول: وقف عقد العمل بسبب مرض العامل |
| 108 | المطلب الثاني: وقف عقد العمل بسبب اعتقال العامل |
| 112 | المطلب الثالث: وقف عقد العمل بسبب التحاق العامل بالخدمة العسكرية |
| 115 | المطلب الرابع: وقف عقد العمل بسبب توقف العمل مؤقتا |
| 118 | الفصل السادس الخاتمة |
| 118 | النتائج |
| 120 | التوصيات |
| 122 | قائمة المراجع |

الملخص

نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني

عماد توفيق سلامة

جامعة الشرق الاوسط
للدراسات العليا، 2008

يعد نظام وقف عقد العمل نظاماً قانونياً مميزاً عن مختلف الأنظمة القانونية الأخرى من حيث خصائصه وشروطه وآثاره، فهو نظام له خصائصه المميزة له، ونشأ هذا النظام بهدف الإبقاء على الرابطة العقدية بين العمال و صاحب العمل عند تعرض العقد لأحد الأسباب التي تمنع تنفيذه مؤقتاً، وبالتالي إستقرار عقود العمل، ونجد أن المشرع الأردني لم ينص عليه صراحة، ولم ينظم أحكامه، ولم يضع قواعد قانونية خاصة بهذا النظام، ولم يستخدم مصطلح وقف عقد العمل، ولكنه نظم أحكام العديد من حالات الوقف التي عبر عنها بلفظ الوقف أو الإجازة، لذا فإن هذا البحث يتناول بيان ماهية نظام وقف عقد العمل، من خلال التعريف به وبيان المفهوم القانوني له، وتمييزه عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة له، ثم توضيح أثر الوقف على عقد العمل سواء أثناء مدة الوقف أو بعد زوال سبب الوقف ومن ثم معالجة النظام القانوني للوقف، ثم بيان التطبيقات التشريعية المختلفة لوقف عقد العمل في التشريع الأردني، و بيان أسباب وقف عقد العمل التي يرجع إلى العامل سببها، أو التي تعود إلى صاحب العمل أو لأمر خارج عن إرادة الطرفين.

Abstract

Suspension of Labour Contract Regime in Jordanian law

Emad Tawfeq Salameh

**Middle East University
For Graduate Studies, 2008**

The regime of labour contract suspension is considered a distinguished legal regime from a other different legal regimes in view of its characteristics, its conditions and its Consequences, this regime was found to maintain the contractual relation between employees and the owners if the contract is impeached for any contemporary reasons Which prevents its implementation, thus contracts are maintained. Jordanian Legislator did not deal with this issue and did not use the term of labor Contract suspension, but he regulated the rules of various suspension cases of Suspension which he paraphrased it as suspension or leave, however this study deals With the nature of the regime of labor contract suspension, its definition and Differentiating it from other similar legal regimes, explanation its impact on labor Contract either during the time of suspension or after the vanishing of its reason. This study also dealt with the various legislative cases in Jordanian law, and dealing with the reasons of suspension whether the reasons goes to the labourer or the employer Due to a matter outside the control of two parties.

الفصل الاول : المقدمة

شهد الأردن تطورا صناعيا، وسياسيا، واجتماعيا واضحا، ومن هنا جاءت الحاجة إلى اصدار قانون عمل شامل ينظم علاقة العمل بين طرفيها؛ العمال واصحاب العمل، فقانون العمل هو مظلة وضعت لحماية العمال وحماية لحقوقهم حتى لا يتعسف اصحاب العمل، كونهم الطرف الاقوى باستعمال سلطاتهم بالعمل، وفي هذه الحالة لا يكون امام العامل الا ان يقيم دعوى يطالب بحقوقه العمالية الناتجة عن اي اجراء يقوم به صاحب العمل مخالفا للاحكام القانونية الواردة في قانون العمل.

وعقد العمل من العقود الزمنية التي يتم تنفيذها خلال فترة زمنية تطول او تقصر. وهذه الصفة قد تعرض عقد العمل اثناء سريانه إلى موانع تعترض تنفيذه، فيتعذر على طرفي العقد تنفيذ التزاماتهما او بعضها. كان يصاب العامل بمرض او اصابة عمل تمنعه من اداء العمل، او قد تواجه المتعاقدين ظروف خارجية تمنعهما من تنفيذ التزاماتهما، كنشوب حرب او تعرض المنشأة لحريق يؤدي إلى توقف العمل فيها. ونتيجة لذلك ، تعرض كثير من العقود إلى الانقضاء بسبب الحروب او الظروف القاهرة نتيجة لتطبيق نظرية القوة القاهرة، والتي تؤدي إلى انتهاء العقد في حالة استحالة التنفيذ النهائية. فهذا الامر يؤدي إلى انتهاء عقود العمل نتيجة الحروب او هذه الظروف الطارئة. لذلك كان لا بد من ايجاد وسيلة لحل هذه المسألة، وفي البداية ظهرت الحاجة لذلك امام القضاء الفرنسي لخلق نظام يحمي العقود من الانقضاء في حالة تعرضها إلى موانع وقتية تمنع تنفيذها وليست دائمة، تؤدي إلى استحالة التنفيذ مؤقتا. فحاول القضاء الفرنسي معالجة ذلك بان تبنى نظام الدفع بعدم التنفيذ ونظام القوة القاهرة المؤقتة. فوفقا لنظام الدفع بعدم التنفيذ كان القضاء يسمح للدائن بان يمتنع عن تنفيذ التزاماته متى اخل المدين بدوره في تنفيذ التزامه، ووفقا لنظام القوة القاهرة المؤقتة، إذا كان المانع

مؤقتاً، وليس نهائياً، فإن ذلك لا يؤدي إلى فسخ العقد، وإنما إلى وقف تنفيذه فترة من الزمن إلى حين زوال المانع. ورغم ذلك وجد أن هناك تطبيقات لوقف عقد العمل، لا يمكن أن تدخل ضمن مفهوم القوة القاهرة المؤقتة أو الدفع بعدم التنفيذ، فتدخل المشرع الفرنسي مرة أخرى، وتبنى عدة تطبيقات لوقف عقد العمل وحذا حذوه المشرع المصري كذلك، إلا أن المشرع الأردني لم يستخدم مصطلح وقف عقد العمل في قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 وآخرها قانون معدل لقانون العمل رقم 48 لسنة 2008، وإنما نص في مواضع مختلفة ومتفرقة على تطبيقات تسمح للعامل بأن يتمتع بإجازة معينة أو حالات معينة، يمكن أن يطبق عليها نظام وقف عقد العمل. والقضاء الأردني لم يتعرض إلى نظام وقف عقد العمل بشكل صريح، وإنما تطرق له بطريق غير مباشر من خلال إقرار بعض الحقوق العمالية المقررة وفقاً للقانون أو الاتفاقيات الجماعية أو العقود الفردية.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في قانون العمل الأردني أن المشرع لم يستخدم مصطلح وقف عقد العمل بشكل مباشر أو صريح ولكنه نظم أحكام العديد من حالات الوقف ولكن بلفظ مختلف مثل التعليق أو الإجازة، ولم يضع المشرع الأردني نظام عام لوقف عقد العمل كما فعل المشرع الفرنسي والمصري التي نصت صراحةً على هذا النظام، كما أن القضاء الأردني لم يتعرض لهذا النظام بشكل صريح كونه جاء بتطبيقات متناثرة لحالات وقف عقد العمل ولم يعبر عنها بعبارة (وقف) بل بعبارات أخرى مثل (تعليق) و (إجازة).

وتهدف هذه الدراسة كذلك إلى لفت الانتباه إلى مدى أهمية هذا الموضوع وذلك بإنشاء نظام قانوني محدد لوقف عقد العمل، وكذلك تبدو أهمية هذا البحث جلية في جمع التطبيقات العديدة المتناثرة لحالات وقف عقد العمل في القانون الأردني وبيان مفهوم ذلك والآثار المترتبة عليه، وكذلك لبيان التطبيقات التشريعية لهذه الحالات في قانون العمل الأردني.

وتبرز مشكلة هذه الدراسة في أن عقد العمل من العقود الزمنية التي يتم تنفيذه خلال فترة زمنية تطول أو تقتصر، وهذه الصفة قد تعرض عقد العمل أثناء سريانه إلى موانع تعترض تنفيذه في بعض الفترات، فيتعذر على طرفي العقد تنفيذ كل التزاماتهما أو بعضها، كأن يصاب العامل بمرض يمنعه من أداء العمل، أو أن تلحقه إصابة عمل أو تعرض المتعاقدين لظروف خارجية تمنعهما من تنفيذ التزاماتهما، كنشوب حرب أو تعرض المنشأة لحريق يؤدي إلى توقف العمل فيها أو بسبب ظروف اقتصادية وغيرها من الحالات التي تؤدي إلى وقف عقد العمل، لذلك ظهرت الحاجة إلى خلق نظام يحمي العقود من الانقضاء في حالة تعرضها إلى موانع وقتية، تؤدي إلى استحالة التنفيذ مؤقتاً سواء كان السبب يعود للعامل أو لصاحب العمل أو لأمر خارج عن إرادة الطرفين، ومن خلال الرجوع الى احكام قانون العمل الاردني نجد انه لم يتم تنظيم وقف عقد العمل صراحة وانما نجد ان المشرع الاردني قد تطرق اليه بشكل غير مباشر وذلك عن طريق تشريع عدة حالات يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل عليها ونص عليها بعبارة اجازة او تعليق او وقف العمل.

وعلى الرغم من التدخلات التشريعية في القانون الأردني المتفرقة لإقرار نظام وقف عقد العمل، فإن عدة جوانب من المشكلة ماثرة كون المشرع الأردني لم يتعرض لهذا النظام بشكل صريح ومباشر الا من خلال إقراره لبعض الحقوق العمالية بشكل متناثر لحالات وقف عقد العمل، فمثلاً عدم وجود تعريف لوقف عقد العمل أو بيان لمفهومه القانوني وعدم وجود قواعد مشتركة تحكم التطبيقات المختلفة لوقف عقد العمل، وعدم وضوح الأساس القانوني لنظام وقف عقد العمل.

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي للنصوص التشريعية ذات الصلة بالموضوع في التشريع الأردني ومناقشتها وتحليلها واستعراض كافة مواضيع

الدراسة وتدعيمها بالأراء الفقهية والنصوص القانونية، وكذلك الوقوف على قرارات المحاكم الأردنية واجتهادات محكمة التمييز في هذا الموضوع وتحليلها.

وسوف يتم اعتماد المنهج الوصفي (تحليل المضمون) كأسلوب للبحث العلمي في بعض مواضيع الدراسة، وذلك بتحديد المواضيع ذات الصلة وتعريفها وجمع المعلومات والحقائق المتعلقة بها من مصادر المعلومات المختلفة، واستخدام المعلومات التي تم جمعها لإثبات صحة الفرضيات، ومن ثم التوصل للنتائج المرجوة من هذه الدراسة، وذلك بهدف الوصول إلى معالجات قانونية تكون أكثر ملائمة وتوافق مع النظم القانونية في مجال وقف عقد العمل، في ظل التطور المتسارع للحياة الاقتصادية والصناعية والتكنولوجية في العالم.

لذلك نلاحظ ان نظام وقف عقد العمل يعد نظاما قانونيا له خصائصه وشروطه وآثاره المميزة له، والهدف منه المحافظة على عقد العمل عند تعرضه لاحد الاسباب التي تمنع تنفيذه مؤقتا، وبالتالي المحافظة على العمل، ولم ينص في التشريع الاردني عليه صراحة، ولم يستخدم مصطلح وقف عقد العمل ولكنه نظم احكام العديد من حالات الوقف التي عبر عنها بلفظ التعليق او الاجازة، لذا فان هذا البحث يتناول تحديد ماهية وقف عقد العمل من خلال التعريف به وبيان المفهوم القانوني له وتمييزه عن غيره من الانظمة القانونية المشابهة له، ثم توضيح اثر الوقف على عقد العمل اثناء مدة الوقف او بعد زوال سبب الوقف ومن ثم معالجة النظام القانوني للوقف، ثم بيان التطبيقات التشريعية المختلفة لوقف عقد العمل في التشريع الاردني، ومن ثم بيان اسباب وقف عقد العمل سواء التي تعود إلى العامل او التي تعود إلى صاحب العمل او لامر خارج عن ارادة الطرفين، وذلك كما يلي:

الفصل الثاني : المفهوم القانوني لوقف عقد العمل.

المبحث الاول: تعريف وقف عقد العمل وخصائصه.

المبحث الثاني: تمييز وقف عقد العمل عن بعض الانظمة القانونية

المشابهة له.

الفصل الثالث : اساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل وصاحب العمل

المبحث الاول: اساس وقف عقد العمل بالنسبة إلى العامل.

المبحث الثاني: اساس وقف عقد العمل بالنسبة لرب العمل.

الفصل الرابع : النظام القانوني لوقف عقد العمل:

المبحث الاول: شروط وقف عقد العمل.

المبحث الثاني: آثار وقف عقد العمل .

الفصل الخامس : حالات وقف عقد العمل في التشريع الاردني

المبحث الاول: حالات وقف عقد العمل بسبب العامل.

المبحث الثاني: حالات وقف عقد العمل بسبب صاحب العمل

المبحث الثالث: حالات وقف عقد العمل لأسباب خارجة عن إرادة

الطرفين.

الفصل الثاني

المفهوم القانوني لوقف عقد العمل

لمعرفة المفهوم القانوني لوقف عقد العمل، لابد لنا من دراسة تعريفه وخصائصه، وكذلك تمييزه عن غيره من الانظمة القانونية المشابهة له.

المبحث الاول

تعريف وقف عقد العمل وخصائصه

لقد خلا التشريع الاردني ومعظم التشريعات الأخرى من تعريف محدد لوقف عقد العمل، ويبدو ان المشرع ترك ذلك للفقهاء والقضاء، لذلك فإنه يتوجب علينا ان ندرس تعريف وقف عقد العمل، ومن خلال هذا التعريف نستطيع ان نعرف خصائصه وبالتالي يمكننا ذلك من تمييزه عن غيره من الانظمة القانونية المشابهة له.

المطلب الاول

تعريف وقف عقد العمل

من خلال دراسة التعاريف الفقهية المتعددة لوقف عقد العمل، نجد أن الفقهاء قد اختلفوا في وضع تعريف له، ونجد أن التعريف بوقف عقد العمل يعتبر من ادق المسائل

التي يختلف الفقه والقضاء حول وضع تعريف جامع مانع له⁽¹⁾، ونتيجة لخلو التشريع الاردني وكذلك الحال التشريع المصري والفرنسي من تعريف لوقف عقد العمل، نجد ان الفقهاء قد اختلفوا في وضع تعريف جامع مانع له، بل إن البعض اعترف بصعوبة ذلك⁽²⁾. لذلك فقد تعددت تعاريف وقف عقد العمل لدى الفقه.

فذهب اتجاه فقهي إلى تعريف وقف عقد العمل بأنه وقف مؤقت لحياة العقد بحيث يستأنف العقد سريانه بعد زوال سبب الوقف⁽³⁾. يؤخذ على هذا التعريف تبييه للصفة الوقفية للوقف كصفة مميزة، وهو ما يتناقض مع وجود حالات للوقف تنتهي بانقضاء العقد، منها على سبيل المثال مرض العامل لمدة طويلة.

وذهب اتجاه آخر إلى التقريب بين وقف عقد العمل وفكرة الاستحالة المؤقتة للتنفيذ، وان الوقف ما هو الا توسع في آثار القوة القاهرة المؤقتة، والتي يكون الهدف منها تفادي فسخ العقد في حالة الاستحالة المؤقتة للتنفيذ وهذا ما تبنته محكمة النقض المصرية بخصوص اعتقال العامل وفي حالة استدعاء العامل للتجنيد⁽⁴⁾. ويؤخذ على هذا التعريف انه لا يشمل كل حالات وقف عقد العمل وان هناك بعض الحالات تخرج عن نطاق فكرة القوة القاهرة، مثل وقف العقد بسبب اضراب العمال، والوقف التأديبي عن العمل والوقف بسبب الحمل والولادة او وقف عقد العمل لالتحاق ببعض دورات الثقافة العمالية وغير ذلك.

(1) انظر: حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل، ابناء وهبة حسان، القاهر ، 1991 ، ص 563 .

(2) انظر: خالد جاسم الهندياتي ، بحث بعنوان وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، ع4، الكويت، 2000 ، ص 182-183.

(3) انظر: رمضان عبد الله غانم ، وقف عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997 ، ص 65

(4) قرار محكمة النقض المصرية بخصوص وقف عقد العمل في حالة اعتقال العامل 1977/3/6، المجموعة، ص 612، وفي حالة استدعاء العامل للتجنيد، نقض مدني 1984/3/19 ، جزء 6 رقم 4 ص 47، مشار إليه لدى حسام الدين كامل الاهواني، مرجع سابق، ص564.

ولقد ذهب اتجاه فقهي آخر إلى اعتبار وقف عقد العمل فسخاً مؤقتاً يحدث اثناء سريان عقد دوري التنفيذ دون ان يصيبه في آثاره السابقة، ولا اللاحقة لفترة الوقف، ويؤدي إلى محو جزئي ونهائي لآثار العقد⁽⁵⁾. ويؤخذ على هذا التعريف انه يخلط بين الفسخ ونظام وقف العقد على الرغم من وجود اختلاف بين النظامين من حيث الطبيعة القانونية لكل منهما في الشروط والآثار، وان الوقف لا يؤدي إلى انقضاء الرابطة العقدية كما هو في الفسخ.

وهناك من توسع في مفهوم الوقف، وأعتبر العقد موقوفاً في كل الحالات التي يتوقف طرفا العقد عن تنفيذ التزاماتهما، ومهما كانت اسباب التوقف، سواء كان التوقف متكرراً او منتظماً، ام كان التوقف عارض او طارئ، وسندا لهذا الراي يكون عقد العمل موقوفاً في جميع الحالات التي يكون هناك مبرر لعدم قيام العامل باداء عمله او في كل الحالات التي تؤدي إلى عدم تمكين العامل من اداء العمل⁽⁶⁾. ويؤخذ على هذا الراي انه تعريف موسع جداً لوقف عقد العمل، مما يجعله يشمل وبشكل واسع كل حالة يتوقف فيها العامل عن العمل، فيشمل ذلك ساعات الراحة اليومية والاجازة الاسبوعية والعطل الرسمية والدينية، فهذه الحالات تعتبر تنفيذاً لبعض بنود عقد العمل، ولا تعد من حالات وقف عقد العمل، لذلك لا يجوز التوسع إلى هذه الدرجة في تعريف وقف عقد العمل. كما ان هذا التعريف يتناقض في كون الوقف في نظرهم يعني توقف الاطراف عن تنفيذ التزاماتهما، في حين أن بعض حالات الوقف لا تعني توقف رب العمل عن أداء التزامه الرئيسي بدفع الاجرة.

(5) مشار إليه لدى رمضان غانم ، مرجع سابق ، ص 66

(6) Jean Rivero et Jean Savetier, "Droit du travail", Thémis, 5ed. Paris 1970, p.491.

وعرفه بعض الفقه بأنه حق لكل من المتعاقدين في التمسك باختفاء رابطة التبعية القانونية لحصول وقف عقد العمل أو لتبريره⁽⁷⁾، أي لتبرير عدم الوفاء بالالتزامات. ويؤخذ على هذا التعريف أنه يحمل مفهوماً واسعاً للوقف يسمح بدخول الراحة اليومية والأسبوعية ضمن الوقف حيث نجد أن رابطة تبعية العامل للعمل أو لرب العمل تكون مجمدة خلال فترات الوقف، وكذلك فإن بعض هذه الحالات تدخل في تنفيذ بنود عقد العمل وليس وفقاً له. حيث أن معظم العقود ينص فيها صراحة على استحقاق العمال فترات من الاستراحة اليومية وكذلك العطلة الأسبوعية، وكذلك فإن هناك حالات من الوقف التي إباحها المشرع في قانون العمل، ومنها (فترة الإضراب المشروع، والإجازات المرضية، والإجازات لغايات الحصول على المهمات العلمية... وغيرها) فلا تختفي فيها رابطة التبعية القانونية بين العمال ورب العمل، ولكن هذه التبعية تكون ضعيفة نسبياً بمقارنتها بما هي خلال فترة تنفيذ العقد⁽⁸⁾.

وذهب بعض الفقه محاولاً وضع نظرية عامة للوقف إلى تعريفه بأنه وسيلة قانونية، لمواجهة إضراب وقتي بفعل الواقع أو القانون، أو لمواجهة قصور في تنفيذ عقد يتراخى تنفيذه في فترة محددة، لضمان استمرارية العقد وتنفيذه بشكل مباشر وصحيح طالما كان ذلك ممكناً ومفيداً للطرفين في المستقبل⁽⁹⁾. ويؤخذ على هذا التعريف، بأنه لا يظهر خصائص وقف عقد العمل بشكل واضح ولا يعطي المجال لتمييزه عن غيره من الأنظمة.

(7) مشار إليه لدى رمضان غانم، مرجع سابق، ص 67.

(8) مشار إلى ذلك لدى رمضان غانم، مرجع سابق، ص 67 وما بعدها

(9) انظر: محمد نصر الدين منصور، نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت،

دار النهضة العربية، القاهرة، د.ت، ص 12. و خالد الهندي، مرجع سابق، ص 185

في حين ذهب جانب آخر من الفقه في تعريف وقف عقد العمل بأنه انقضاء مؤقت لا رجعة فيه للالتزامات الناشئة عن العقد دون ان يؤثر ذلك على بقاء الرابطة العقدية، ودون ان يترتب اية مسؤولية عقدية نتيجة التوقف عن تنفيذ الالتزامات التعاقدية⁽¹⁰⁾ .

وبعد مطالعة ودراسة هذه الاراء الفقهية في تعريف وقف عقد العمل والاطلاع على الانتقادات والماخذ التي تؤخذ عليها، نجد ان التعريف الجامع بين التعريفات السابقة، هو ان الوقف عبارة عن مرحلة وسطى بين تنفيذ العقد وانتهائه، بمعنى ان عقد العمل في مرحلة الوقف يبقى قائما ولكن تنفيذ العقد هو الذي يتوقف مؤقتا لوجود سبب معين، فيتوقف تنفيذ العقد دون ان ينتهي، وانه في مرحلة وقف عقد العمل يستطيع احد طرفيه ان يوقف تنفيذ التزاماته العقدية دون ان تترتب عليه مسؤوليته العقدية⁽¹¹⁾ .

وعليه يمكن تعريف وقف عقد العمل بأنه نظام قانوني يعطي الحق لاي طرف من اطراف عقد العمل بان يوقف تنفيذ التزاماته العقدية المترتبة عليه كلها او بعضها دون ان يؤدي ذلك إلى تحميله اي مسؤولية عقدية جراء ذلك، ودون ان يكون هناك حق للطرف الآخر بأن يطالب بفسخ العقد او ان يطالب بالتنفيذ العيني له. ومن جهة أخرى يكون للطرف المقابل التحرر من تنفيذ التزاماته كلها او بعضها طيلة مدة الوقف. اذن فهو انقضاء مؤقت للرابطة العقدية قد يكون سببه حادثاً مفاجئاً، او بسبب قد يرجع إلى العامل او إلى رب العمل. ومن خلال التعريف بوقف عقد العمل نستطيع ان نتعرف على خصائص عديدة لوقف عقد العمل. والتي يستقل بها نظام وقف عقد العمل.

Jacques Ghestin, Traite de droit civil les obligations, L.G.D , 1992, p.374 (10)

(11) انظر: **جعفر المغربي** ، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الاردني، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، مج 20، ع 4، 2005 ، ص 283 .

المطلب الثاني

خصائص وقف عقد العمل

من خلال بيان مفهوم وقف عقد العمل ومن خلال التعريف بوقف عقد العمل كنظام قانوني نستطيع ان نحدد خصائصه بما يلي:

- اولاً: وقف عقد العمل عبارة عن عدم تنفيذ مؤقت للالتزامات العقدية كلها او بعضها.
- ثانياً: انتهاء الالتزامات العقدية الموقوفة، بعد زوال سبب الوقف.
- ثالثاً: المحافظة على الرابطة العقدية.

اولاً: وقف عقد العمل عبارة عن عدم تنفيذ مؤقت للالتزامات العقدية كلها او بعضها.

من خلال ما سبق وجدنا ان وقف عقد العمل يؤدي إلى توقف المتعاقدين عن تنفيذ الالتزامات العقدية المترتبة عليهما، وان مجرد انقطاع احد اطراف العقد مؤقتا عن تنفيذ التزاماته العقدية التي يخولها له عقد العمل. وعليه فتوقف العامل عن قيامه بعمله خلال فترة الاستراحة اليومية او العطلة الاسبوعية، لا يشكل وقفا لعقد العمل، وعلى العكس، فان ذلك يعتبر انقطاعا للالتزامات العقدية الناتجة عن التنفيذ الطبيعي لعقد العمل وليس وقفا للعقد. اما وقف عقد العمل، فيجب ان يكون احد الاطراف ملزما بتنفيذ

بنود العقد، وكذلك الالتزامات المترتبة عليه ايضا، الا انه لا يقوم بتنفيذها او يمتنع عن تنفيذها او لا يستطيع تنفيذها، بسبب توفر سبب من اسباب وقف العقد، مثلا عندما يتمسك العامل بوقف عقد العمل نتيجة لاستخدامه اجازته السنوية، او بسبب مرض العامل او اعتقاله، او غيرها من اسباب الوقف⁽¹²⁾.

وكذلك فان عدم تنفيذ العقد او الالتزامات العقدية نتيجة لوجود سبب من اسباب الوقف يجب ان يكون ذا طبيعة مؤقتة بحيث يمكن استئناف تنفيذ العقد بعد زوال سبب الوقف⁽¹³⁾، ويجب ان يتسم عدم تنفيذ الالتزامات العقدية بالصفة الوقتية؛ بمعنى ان لا يكون عدم تنفيذ العقد نهائيا، فاذا كان وقف عقد العمل لا ينتهي ولا يمكن استئناف العقد بعد زوال سبب الوقف، فلا يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل في هذه الحالة، وانما لا بد من اللجوء إلى فسخ العقد وانهاء الرابطة العقدية، بسبب استحالة التنفيذ وعدم جواز ابقاء عقد العمل موقوفا إذا كان عدم تنفيذ العقد نهائيا.

فوقف تنفيذ العقد يجب ان يكون مؤقتا، وان يكون هناك امكانية لزوال سبب الوقف قبل انتهاء المدة العقدية المنصوص عليها في العقد، او ان يكون هناك امكانية لمتابعة تنفيذ العقد بعد زوال سبب الوقف، ولا بد ان يكون استئناف التنفيذ منتجا ومفيدا للمتعاقدين، وبالعكس ذلك فلا جدوى من وقف عقد العمل، ويتم اللجوء إلى فسخ العقد وانهاء الرابطة العقدية بسبب ذلك، مع مراعاة المدة العقدية المتفق عليها او التي يجب ان ينفذ المتعاقدان التزاماتهما خلال تلك المدة، ومراعاة شروط العقد وبنوده، فلا بد ان لا يؤثر وقف عقد العمل على مضمون او جوهر العقد، فقد يتفق الاطراف على ضرورة تنفيذ العقد خلال مدة معينة، مراعاة لمصالح معينة للمتعاقدين، فلا بد من تنفيذه خلال هذه الفترة المتفق عليها، و إذا نشأ سبب من اسباب الوقف وانقضت المدة

(12) انظر: خالد الهندي، مرجع سابق، ص 187.

(13) انظر: جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 283.

المتفق عليها، فلا جدوى من استئناف تنفيذ العقد بعد زوال سبب الوقف، لذلك لا بد ان يكون وقف التنفيذ مؤقتا، وليس نهائيا، مع مراعاة ارادة الاطراف في الغاية من التعاقد.

فالغاية من وقف عقد العمل، هي السماح باستئناف تنفيذ العقد بعد زوال سبب الوقف، وفي المقابل تمنع المتعاقد الآخر من اللجوء إلى طلب التنفيذ العيني للعقد خلال فترة الوقف، او طلب فسخ العقد وانهاء الرابطة العقدية، فهذه الصفة المؤقتة لوقف عقد العمل، يتوجب ان تكون مدة محددة مسبقا او قابلة للتحديد على الاقل. فعقد العمل يبقى موقوفا طالما سبب الوقف ما يزال قائما⁽¹⁴⁾، لذلك لا بد من التحديد المسبق لمدة الوقف، او ان يكون بالامكان تحديدها، حتى لا يكون الوقف إلى ما لا نهاية، وبذلك فلا يكون هناك فائدة من تطبيق نظام وقف عقد العمل. وقد يقوم المشرع في بعض الاحيان بتحديد مدة الوقف مسبقا، كما هو الحال في الوقف التأديبي، ومثال ذلك ما جاء في نص المادة (48 فقرة ا) من قانون العمل الاردني، والتي جاء فيها:

"لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ اي اجراء تأديبي او فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير او من يفوضه على ان يراعى ما يلي :

ا . ان لا تفرض على العامل غرامة تزيد على اجر ثلاثة ايام في الشهر الواحد او ايقافه عن العمل بدون اجر لمدة تزيد على ثلاثة ايام في الشهر الواحد وان تتاح له فرصة سماع اقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وان يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال اسبوع واحد من تاريخ تبليغها له."

(14) انظر: خالد الهندياني ، مرجع سابق ، ص 187 و 188 .

ونجد في بعض الاحيان ان المشرع ينص على حالات وقف عقد العمل بشكل واضح وصريح، ويقوم باعطاء الحق لرب العمل بوقف العمل في المنشأة، وبيان وتحديد مقدار اجر العامل وكيفية دفعه، وبيان المدة التي يستحق بها العمال اجرهم خلال مدة وقف العمل، وحدود مسؤوليته عن دفع الاجر خلال مدة الوقف، ويكون ذلك في حالة إذا كان سبب الوقف ناتجا عن بعض الظروف الاضطرارية او الاستثنائية التي تكون بشكل مؤقت، وبسبب خارجي او لظرف طارئ او قوة القاهرة ادت إلى توقف العمل في المنشأة، فالمشرع منح رب العمل الحق في وقف العمل في منشأته، وذلك لمدة تكفي لاعادة العمل مرة أخرى، بعد زوال الظرف المانع او القوة القاهرة، واستئناف العمل بعد ذلك، وقد نص على ذلك قانون العمل الاردني في المادة (50)⁽¹⁵⁾، وجاءت قرارات محكمة التمييز الاردنية لتوضيح نص المادة المذكورة في العديد من القرارات⁽¹⁶⁾، واخيرا فإنه من الجائز ايضا ان يتفق الاطراف على تحديد مدة الوقف مثل الاتفاق على اجازات المهمات العلمية، وتكون مدة الوقف قابلة للتحديد إذا كان سبب الوقف ناجما عن بعض الظروف الطارئة والتي تكون مؤقتة بطبيعتها كالحرب مثلا او مرض العامل او اعتقاله ، ويمكن ايضا تحديد مدة وقف عقد العمل من خلال الاتفاقيات الجماعية⁽¹⁷⁾.

(15) نصت المادة (50) من قانون العمل الاردني على " اذا اضطر صاحب العمل الى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى اليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الاجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة ايام الأولى من توقف العمل خلال السنة وان يدفع للعامل نصف اجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على ستين يوماً في السنة."

(16) ومنها على سبيل المثال، قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحوقية رقم 2006/975 (هيئة خماسية) تاريخ 2006/11/23 منشورات مركز عدالة والذي جاء فيه " 1- .يستفاد من أحكام المادة 50 من قانون العمل ، أن انطباقه يكون في حالة إغلاق المصنع أو العمل بسبب غير إرادي من صاحب العمل وهذا الأمر ينطبق على كافة عمال المصنع."

(17) انظر: محمد نصر الدين منصور، نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ت ، ص 20 - 23

وإذا لم يتدخل المشرع في تحديد مدة الوقف، فإنه يتوجب تحديد الطبيعة الوقتية للوقف من خلال المدة الكلية لعلاقة العمل، وكذلك بالنظر إلى المدة التي انقضت قبل قيام سبب الوقف والمدة التي يمكن ان يستمر من خلالها العقد في المستقبل⁽¹⁸⁾.

ثانياً: انتهاء الالتزامات التعاقدية الموقوفة، بعد زوال سبب الوقف.

يترتب على عقد العمل تنفيذ كل طرف ما اوجبه عليه العقد من التزامات، فإذا ما نشأ سبب من اسباب وقف عقد العمل، فان هذا الوقف يؤدي إلى انقضاء بعض الالتزامات العقدية على اطراف العقد، طيلة فترة الوقف، مع بقاء الرابطة العقدية قائمة بينهما. الا ان هذا العقد يكون في فترة جمود خلال فترة الوقف هذه. وبما ان الوقف في الغالب ذو طبيعة مؤقتة تسمح بمعاودة استئناف العقد بعد زوال سبب الوقف، لكن الالتزامات الموقوفة لا تستدرك بعد استئناف العقد وانما يعفى منها الاطراف خلال فترة الوقف وبعد زوالها. فالوقف لا يؤدي إلى التأخير في تنفيذ الالتزامات وانما إلى الاعفاء منها تماماً وبشكل نهائي⁽¹⁹⁾، والوقف يعمل على محو جزئي لآثار العقد⁽²⁰⁾. فتكون الالتزامات التي توقفت طيلة مدة الوقف قد انتهت وبشكل نهائي، ولا يكون مطلوباً من اطراف العقد ان يستدركا ما فاتهما من التزامات غير منفذة خلال فترة الوقف، وذلك بسبب ان وقف عقد العمل قد انهى هذه الالتزامات التي لم تنفذ خلال الوقف، ويتوجب على اطراف العقد ان يتابعا تنفيذ التزاماتهما بعد زوال سبب الوقف وبما اوجبه عقد العمل عليهما، فلا تعوض هذه الالتزامات الفائتة، كونها قد انقضت بسبب وقف عقد العمل، وبالتالي يؤدي الوقف إلى عدم استدراك الالتزامات العقدية الموقوفة بعد زوال

(18) انظر: حسام الدين الاهواني ، مرجع سابق ، ص 568.

(19) انظر: خالد الهندياتي ، مرجع سابق ، ص 189 .

(20) انظر: سيد عيد نايل ، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات في المملكة العربية السعودية، منشورات جامعة الملك سعود، الرياض، 1996 ، ص 211 .

الوقف، وانما يتابع الاطراف تنفيذهما لبنود العقد، وبالتالي فلا يحق لاي طرف من اطراف العقد ان يطالب الطرف الآخر بتنفيذ الالتزامات الفائتة طيلة فترة الوقف، حيث ان عقد العمل يكون في فترة جمود خلال هذه الفترة، ويؤدي ذلك إلى انقضاء بعض الالتزامات المترتبة على عقد العمل، بالرغم من بقاء الرابطة العقدية قائمة طيلة فترة الوقف.

ثالثا: المحافظة على الرابطة العقدية.

ان هدف نظام وقف عقد العمل هو الابقاء ما امكن على الرابطة العقدية بين اطراف العقد، وعدم اللجوء إلى انتهاء الراوابط العقدية ، والغاية من ذلك استقرار العمل والعمال، من خلال ذلك يتبين لنا ان المحافظة على الرابطة العقدية تعتبر من اهم خصائص وقف عقد العمل، حيث انه وسيلة قانونية لمنع ترتب المسؤولية العقدية على عدم تنفيذ الالتزامات التعاقدية، ولتفادي اللجوء إلى فسخ عقد العمل في بعض الحالات. فوقف عقد العمل يرتب التزاما على اطرافه بالامتناع عن اي عمل من شأنه ان يؤدي إلى انتهاء الرابطة العقدية، فهو يمنع المتعاقد الآخر من طلب فسخ العقد او التنفيذ العيني خلال فترة الوقف. وان الغاية من الوقف هي الوصول إلى الاستقرار الوظيفي وتجنب الانهاء المفاجئ لعلاقة العمل. فلا يجوز لرب العمل، ان يفسخ العقد خلال فترة مرض العامل او اعتقاله او خلال فترة اجازة المرأة العاملة بسبب الحمل والولادة. وبما ان الوقف هو وسيلة لتفادي انقضاء الرابطة العقدية فإنه يؤدي في العادة إلى استئناف تنفيذ العقد بعد فترة الوقف، كما لو كان العقد لم يوقف، ويتم تنفيذ العقد دون الاخذ بعين الاعتبار فترة التوقف، اي دون تاثير لفترة الوقف على تنفيذ العقد في المستقبل⁽²¹⁾.

(21) انظر: فتحي عبد الرحيم عبدالله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة ، المنصورة، طبعة 1993 ، ص 200.

المبحث الثاني

تمييز وقف عقد العمل عن بعض الانظمة القانونية المشابهة له

هناك انظمة قانونية مختلفة قد تتشابه مع النظام القانوني لوقف عقد العمل، إن من حيث بعض الشروط او التشابه في بعض الآثار المترتبة على هذه الانظمة، لذلك لا بد لنا ان نميّز وقف عقد العمل كنظام قانوني مستقل على الانظمة الأخرى، التي قد تتشابه معه، لكي يُمكننا ذلك من التعرف على نظام وقف عقد العمل بشكل صحيح وواضح، لذلك يتوجب علينا في هذا السياق ان نبين الاحكام القانونية لنظام وقف عقد العمل، وبالتالي تمييزه عن غيره من الانظمة القانونية التي قد تتشابه معه في بعض هذه الاحكام.

المطلب الاول

تمييز وقف عقد العمل عن العقد الموقوف

لم يرد في القانون المدني الاردني تعريف للعقد الموقوف، بينما اورد المشرع الاردني تعريفا للعقد الصحيح والعقد الباطل والعقد الفاسد⁽²²⁾، ونصت المادة (171) من القانون المدني الاردني على " يكون التصرف موقوف النفاذ على الاجازة إذا صدر من فضولي في مال غيره او من مالك في مال له تعلق به حق الغير او من ناقص الاهلية في ماله وكان تصرفا دائرا بين النفع والضرر او من مكره او إذا نص القانون على ذلك ."

(22) المواد 167 - 170 من القانون المدني الاردني.

الا ان القضاء الاردني وضع عدة تعاريف للعقد الموقوف، وجاءت بعض قرارات محكمة التمييز الاردنية ببعض التعريفات له، حيث جاء في احداها⁽²³⁾، والذي عرف العقد الصحيح والعقد الباطل والعقد الفاسد والعقد الموقوف بانه:

"1. يستفاد من المادة 87 من القانون المدني ان العقد هو ارتباط الايجاب الصادر عن احد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهما على وجه يثبت اثره في المعقود عليه ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجب عليه للآخر. وقد يكون العقد صحيحا او باطلا او فاسدا او موقوفا فقد ورد في نص المادة 167 منه بان العقد الصحيح هو العقد المشروع باصله ووصفه بان يكون صادرا من اهله مضافا إلى محل قابل لحكمه وله غرض قائم وصحيح ومشروع واوصافه صحيحة لم يقترن به شرط مفسد له. اما العقد الباطل كما ورد في المادة 1/168 منه بانه ليس مشروعاً باصله ووصفه بان اختل ركنه او محله او الغرض منه او الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده ولا يترتب عليه اثر ولا ترد عليه الاجازة. اما العقد الفاسد وعلى نحو ما جاء في المادة 1/170 منه فإنه ما كان مشروعاً باصله لا بوصفه فإذا زال سبب فساده صح ... اما العقد الموقوف فهو موقوف على النفاذ من فضولي في مال غيره"

وجاء قرار آخر بتعريف ثان له⁽²⁴⁾ بانه:

* ان العقد الموقوف ينشأ صحيحاً ولكنه لا ينتج آثاره حيث تظل هذه الآثار موقوفة إلى ان ينقض العقد فيبطل او تلحقه الاجازة فينفذ .

(23) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2005/1454 (هيئة خماسية) تاريخ 2005/10/16 منشورات مركز عدالة.

(24) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1997/1430 (هيئة خماسية) تاريخ 1997/9/29 المنشور على الصفحة 107 ، ع1 المجلة القضائية بتاريخ 1997/1/1

ويمكن تعريفه بأنه عقد نشأ صحيحا ولكنه لا يرتب آثارا إلا إذا لحقته
الاجازة⁽²⁵⁾، وهو "عقد قد انعقد وصح لتوافر ركنه وشروط انعقاده وصحته، ولكن دخل
عليه سبب من اسباب عدم النفاذ، فتعلق نفاذ آثاره على اجازة من له الاجازة، فان اجازته
نفذ وان لم يجزه اعتبر كان لم يكن⁽²⁶⁾، فيكون هذا العقد او الالتزام معلقا على شرط
واقف، فهنا يكون العقد غير قابل للتنفيذ عند ابرامه، وتظل آثار هذا العقد موقوفة او
معلقة، حتى تلحقه الاجازة ممن له الحق في اجازة العقد، فينفذ هذا العقد ويرتب آثاره
من تاريخ الاجازة، او ينقضه من له حق الاجازة فيبطل هذا العقد ولا يرتب اي اثر
ويصبح عقدا باطلا.

اما وقف عقد العمل، فان العقد ينشأ صحيحا وناظا ويكون واجب التنفيذ ويرتب
آثاره في مواجهة اطرافه، الا انه قد يطرا عليه مانع يؤدي إلى وقف تنفيذه خلال فترة
معينة، فهنا يوقف تنفيذ العقد في هذه الفترة ولا يرتب آثاره طيلة مدة الوقف، مع
الابقاء على الرابطة العقدية قائمة بين اطراف العقد بالرغم من توقف تنفيذ الالتزامات،
بسبب المانع الذي طرا على تنفيذ العقد، ووقف التنفيذ هنا يكون لاسباب عديدة، منها ما
يرجع سببه إلى العامل، ومنها ما يرجع إلى صاحب العمل، ومنها اسباب تكون خارجة
عن ارادة جميع اطراف العقد.

ومن خلال ماسبق يتبين لنا ان نظام وقف عقد العمل يختلف عن العقد الموقوف، بحيث
تختلف احكام واسباب كل منهما على الآخر.

المطلب الثاني

(25) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 286

(26) انظر: عدنان ابراهيم السرحان و نوري حمد خاطر ، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية
(الالتزامات) دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2005 ، ص 213

وقف عقد العمل والدفع بعدم التنفيذ

نصت المادة (203) من القانون المدني الاردني على الدفع بعدم التنفيذ و جاء فيها: " في العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء جاز لكل من المتعاقدين ان يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به ". ويقابلها المادة (161) من القانون المدني المصري، والتي تنص على " فى العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الالتزامات المقابلة مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين ان يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به ".

فالدفع بعدم التنفيذ هو امتناع مؤقت ومشروع عن تنفيذ العقد، فهو وسيلة دفاعية يتمكن من خلالها الدائن ان يمتنع عن تنفيذ التزامه ما دام المدين لم يقم بتنفيذ التزامه⁽²⁷⁾.

وهناك العديد من اجتهادات المحاكم حول الدفع بعدم التنفيذ، حيث جاء في قرار لمحكمة التمييز الاردنية⁽²⁸⁾ " 1. تعتبر الاتفاقية الجارية بين طرفي الدعوى من العقود الملزمة للجانبين وبما ان الطاعن - المدعي - لم يقم بتنفيذ التزاماته ، فان من حق المدعى عليها الامتناع عن تنفيذ التزاماتها تجاه المدعي التي التزمت بها بموجب الاتفاقية اعمالا لنص المادة (203) من القانون المدني التي تنص على انه في العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء جاز لكل من المتعاقدين ان يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به . و ينبني على ذلك كله ان دعوى المدعي لا تقوم على اساس قانوني سليم مما يتعين ردها."

(27) انظر: عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني(1)، مصادر الالتزام، مج 1، العقد، دار

النهضة العربية، القاهرة، 1981، ص1005

(28) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2007/819 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/9/13

منشورات مركز عدالة.

ونلاحظ من خلال ما سبق ان هناك تشابهاً بين الدفع بعدم التنفيذ ووقف عقد العمل من حيث عدم تنفيذ الالتزامات المترتبة على كل طرف، ففي الدفع بعدم التنفيذ يحق للدائن ان يمتنع عن تنفيذ التزامه المترتب عليه في العقد، إذا لم يتم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به، فيجوز لكل متعاقد في العقود الملزمة للجانبين، ان يمتنع عن الوفاء بالالتزامات التي يفرضها العقد عليه، ولو كانت مستحقة الاداء، إلى ان يقوم المتعاقد الآخر باداء التزاماته المقابلة، او يستعد على الاقل لادائها، ما دامت هذه الالتزامات الاخيرة حالة بدورها، فالدفع بعدم التنفيذ هو وسيلة دفاعية يقررها القانون للمتعاقد الذي يكون في نفس الوقت دائناً ومديناً للمتعاقد الآخر، ويستطيع بموجبها ان يمتنع عن تنفيذ التزامه امتناعاً مشروعاً، ويدفع المطالبة من الطرف الآخر بتنفيذ الالتزام بالحق الذي عليه، حتى يفي الطرف الآخر بما عليه من التزامات⁽²⁹⁾، فالهدف من نظام الدفع بعدم التنفيذ هو الضغط على المتعاقد الآخر حتى يقدم على تنفيذ التزامه، ولا يهدف إلى إنهاء الرابطة العقدية، ولكنه يكون في وقف مؤقت لتنفيذ العقد فوري التنفيذ، اما في العقود المستمرة التنفيذ فإنه يؤدي إلى انتقاص الالتزام ذاته بقدر مدة استعمال الدفع، فهذا العقد لا ينتج اي اثر بالنسبة إلى المتمسك بالدفع⁽³⁰⁾.

ومن خلال ما سبق نجد ان هناك تشابهاً كبيراً بين نظام الدفع بعدم التنفيذ ونظام وقف عقد العمل، من حيث امتناع الاطراف عن تنفيذ بعض الالتزامات التعاقدية المتقابلة، وان هناك وقفاً مؤقتاً للعقد، وان كلا النظامين لا يهدفان إلى إنهاء الرابطة العقدية، وعدم انتاج العقد لآثاره في بعض مراحلها. وان هناك انتقاص للالتزامات خلال مدة الوقف، وهذا التشابه كله ينتج عن كون الارتباط بين الاطراف التزاماً متقابلاً،

(29) انظر: عدنان السرحان و نوري خاطر ، مرجع سابق، ص 249

(30) انظر: محمد وحيد الدين سوار، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، ج 1، ط9، منشورات جامعة دمشق، 2000، 2001 ، ص 425

ويرتب على كل طرف ان يقوم بالتزام معين وفي المقابل يلتزم الطرف الآخر بتقديم التزامه مقابل ذلك، وهذا كله يكون في العقود الملزمة للجانبين.

الا ان نظام وقف عقد العمل وبالرغم من التشابه المذكور مع نظام الدفع بعدم التنفيذ، يختلف عنه في الآثار المترتبة عليه و كذلك من حيث الغاية او الهدف لكل من هذين النظامين. فالدفع بعدم التنفيذ هو امتناع عن الوفاء يتمسك به احد المتعاقدين نتيجة لتقصير المتعاقد الآخر في تنفيذ التزامه، ويؤدي ذلك إلى وقف تنفيذ العقد من الجانبين⁽³¹⁾، فهو حق للدائن في مواجهة المدين المقصر في تنفيذ التزامه. اما وقف عقد العمل فهو نظام يستطيع ان يتمسك به كلا طرفي العقد سواء الدائن او المدين على حد سواء، فالعامل مثلا وعلى الرغم من انه ملزم بتقديم العمل وهو مدين بتقديم هذا العمل، فإنه إذا تحقق احد اسباب الوقف يستطيع ان يتمسك به في مواجهة الدائن (رب العمل) حتى يعفى من تنفيذ التزامه طيلة مدة الوقف⁽³²⁾، وكذلك يستطيع رب العمل ان يوقف تنفيذ عقد العمل، ويتوقف عن دفع الاجر الذي هو ملتزم بإدائه للعامل والذي يكون الاخير دائما بذلك، في حالة توفر سبب من اسباب الوقف، واجاز القانون ذلك. ونجد ايضا ان نظام الدفع بعدم التنفيذ لا يمنع الدائن من المطالبة بالتنفيذ العيني الجبري او طلب الفسخ. في حين نجد ان نظام وقف عقد العمل بالرغم من ان احد الاطراف توقف عن تنفيذ التزامه، الا انه لا يجوز للطرف الآخر ان يطالب بالتنفيذ العيني او ان يطالب بفسخ العقد، فنظام وقف عقد العمل يمنع مؤقتا طلب التنفيذ العيني او طلب فسخ العقد⁽³³⁾.

ونجد ايضا ان نظام الدفع بعدم التنفيذ يؤدي إلى التاخير في تنفيذ الالتزامات ولا يؤدي إلى الاعفاء منها، بينما يؤدي نظام وقف عقد العمل إلى الاعفاء من تنفيذ

(31) انظر: سيد عيد نايل ، مرجع سابق ، ص 187 .

(32) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 284 .

(33) انظر: خالد الهندياتي ، مرجع سابق ، ص 193 .

الالتزام طوال مدة الوقف⁽³⁴⁾، فمن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ لا يعفى كلياً أو جزئياً من تنفيذ التزامه، وإنما يجوز له تأخير تنفيذه لحين قيام الطرف المقابل بتنفيذ التزامه. لكننا في المقابل نجد أن نظام وقف عقد العمل يؤدي إلى إعفاء من يتمسك به من التنفيذ (طيلة فترة الوقف) وكذلك عدم امكانية استدراك الالتزامات الموقوفة، كما بينا سابقاً. وما فات من هذه الالتزامات لا يمكن اعادته، فيعفى الاطراف من تنفيذ الالتزامات خلال فترة الوقف ضمن الحدود التي اجاز القانون بها ذلك، فإذا اوقف عقد العمل مثلاً نتيجة لالتحاق العامل بالتجنيد، أو نتيجة لاعتقاله، فإن العامل يعفى كلياً من التزامه خلال هذه الفترة، ولا يمكن مطالبته باستدراك التزاماته.

ونجد أن مدة وقف العقد من خلال نظام الدفع بعدم التنفيذ، تكون خاضعة لإرادة المدين الذي لم يتم بتنفيذ التزامه المترتب عليه بعد تمسك الطرف الآخر بالدفع بعدم التنفيذ، فيبقى العقد موقوفاً لحين قيام المدين بتنفيذ التزامه، ولكننا نجد في نظام وقف عقد العمل أن مدة وقف العقد، تخضع في بعض الحالات لاتفاق الاطراف، أو قد تخضع في حالات أخرى لإرادة الدائن، كما في حالة الوقف التأديبي، ما لم يتدخل المشرع لتحديدها (المادة 48 من قانون العمل الأردني)، أو يتم تحديدها باتفاق الاطراف، حيث أن مدة الوقف يجب ألا تتجاوز مدة معينة والا ينقضي العقد نتيجة لذلك، مثلاً مدة وقف عقد العمل للالتحاق بدورة للتقافة العمالية أو لما تجاوز حدود الاجازة المرضية المنصوص عليها في القانون⁽³⁵⁾. ومن الممكن أن يتم تحديد مدة الوقف من قبل المشرع.

(34) انظر: جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 284

(35) المادة 65 من قانون العمل الأردني

ومن خلال ما سبق وبعد بيان اوجه الاختلاف بين نظام الدفع بعدم التنفيذ ونظام وقف عقد العمل، يتبين لنا أن نظام وقف عقد العمل يختلف و يتميز عن نظام الدفع بعدم التنفيذ ، وذلك بسبب الاختلاف في الطبيعة القانونية وفي الآثار المترتبة على كل منهما، وكذلك في الغاية او الهدف من وراء كل نظام.

المطلب الثالث

التمييز بين الوقف والفسخ

نصت المادة (1/246) من القانون المدني الاردني على:

1. في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف احد العاقدين بما وجب عليه بالعقد جاز للعاقد الآخر بعد اذاره المدين ان يطالب بتنفيذ العقد او فسخه .
2. ويجوز للمحكمة ان تلزم المدين بالتنفيذ للحال او تنظره إلى اجل مسمى ولها ان تقضي بالفسخ وبالتعويض في كل حال ان كان له مقتضى" . وقد استقرت اجتهادات محكمة التمييز الاردنية على انه يحق لاحد العاقدين إذا اخل الطرف الآخر بالتزامه، وبعد اذاره بأن التزامه قد حان، ان يطالب بتنفيذ العقد او فسخه⁽³⁶⁾.

(36) ومنها على سبيل المثال، قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحوقية رقم 2007/3021 (هيئة خماسية) تاريخ 2008/5/6 منشورات مركز عدالة " من المقرر فقهاً وقضاً أنه يشترط لاستحقاق الشرط الجزائي في العقد ما يشترط لقيام المسؤولية العقدية التي استقرت قواعدها في التشريع والفقهاء المدني على أن أركانها هي : خطأ من جانب المدين وضرر يصيب الدائن وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر وإذار المدين ، وهي بذاتها شروط استحقاق الشرط الجزائي. وحيث أنه في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بما وجب عليه في العقد جاز للعاقد الآخر بعد إنذاره أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه (المادة (246) من القانون المدني) . وحيث نصت المادة (246) من القانون ذاته على أن الضمان لا يستحق إلا بعد إذار المدين ما لم ينص على غير ذلك في القانون أو في العقد . وحيث أن المدعية لم تقم بإذار المدعى عليه بلزوم تنفيذ العقد وشروطه المتفق عليها . وحيث أن العقد المبرم بين طرفي الدعوى لا يتضمن شرطاً

ويمكن تعريف الفسخ بأنه حل للرابطة العقدية بناء على طلب احد طرفي العقد إذا اخل الطرف الآخر بالتزاماته⁽³⁷⁾. وبذلك فهو جزاء على تعدي احد العاقدين او تقصيره في تنفيذ الالتزامات العقدية المترتبة عليه، او الاخلال بهذا التنفيذ، فإذا لم يوف احد العاقدين بالتزامه فللمتعاقد الآخر الخيار بان يطالب بتنفيذ العقد بحكم قضائي او ان يطالب بفسخ العقد، وتحلله من التزاماته، وذلك بعد اعدار الطرف المقصر بان التزامه قد حان، وبأنه لم ينفذه او اخل بتنفيذه.

والفسخ يقع في العقد الصحيح والذي يترتب آثاراً، في حالة اخل احد العاقدين بتنفيذ الالتزام المترتب عليه بموجب هذا العقد الصحيح، اما العقد الباطل فلا يترتب آثاراً من الاصل بحكم القانون، وحتى يمكن تطبيق ذلك، يتوجب ان يكون العقد من العقود التبادلية، او العقود الملزمة للجانبين، اي قيام كل طرف بالتزامه مقابل التزام الطرف المقابل، وذلك لان طبيعة مثل هذه العقود تتطلب ان يكون التزام احد المتعاقدين مرتبطاً بالتزام المتعاقد الآخر، ومن ثم يصبح امراً طبيعياً انه إذا لم يقم احد المتعاقدين بتنفيذ التزامه جاز للمتعاقد الآخر ان يوقف هو من جانبه تنفيذ ما في ذمته او ان يتحلل نهائياً من هذا الالتزام⁽³⁸⁾.

وذهب بعض الفقهاء إلى ان وقف عقد العمل ليس الا تطبيقاً للفسخ المؤقت، على اساس ان الوقف يؤدي في العقود المستمرة إلى محو جزئي او نهائي لآثار العقد في

على إعفاء المدعية من إعدار المدعى عليه في حال الإخلال بتنفيذ أي من بنود العقد . وحيث أن الإعدار شرط ضروري لاستحقاق التعويض ولما كان الشرط الجزائي هو نوع من أنواع التعويض فالإعدار شرط لاستحقاقه أيضاً (تمييز حقوق رقم 2002/444 ورقم 88/882) مما ينبني على ذلك أن إقامة الدعوى دون توجيه إنذار تعتبر سابقة لأوانها مما يتعين ردها .

(37) انظر: عبد الفتاح عبد الباقي ، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والإرادة المنفردة، د ن، القاهرة، 1984، ص 611 .

(38) انظر: محمد محمود المصري و محمد احمد عابدين ، الفسخ والانفساخ والتفاسخ في ضوء القضاء والفقهاء، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، طبعة 1986 ، ص 2 .

فترة الوقف، وهذا هو اثر الفسخ نفسه، وقد تعرض هذا الراي للنقد بسبب اختلاف نظام الوقف عن نظام الفسخ، وخصوصا إذا عرفنا ان الوقف كنظام لم يوجد الا لتحاشي آثار الفسخ⁽³⁹⁾. فالمتعاقد يلجا إلى الفسخ في حالة عدم وفاء المتعاقد الآخر في تنفيذ التزاماته المتقابلة، فيطالب بفسخ العقد رغبة منه في ان يتحلل من الرابطة العقدية، بعد اعذاره للمدين بان التزامه قد حان وانه لم يوف به رغم ذلك، وهذا ما يمثل عقوبة يوقعها الدائن على المدين عن طريق المطالبة القضائية بفسخ العقد للتحلل من الرابطة العقدية، وبمعنى آخر انهاء الرابطة العقدية، بسبب هذا الاخلال، مع المطالبة بالتعويض إذا كان ذلك مبررا. فالفسخ يؤدي إلى انحلال الرابطة العقدية، وزوالها بالنسبة إلى المستقبل وكذلك للماضي ايضا، ويكون للفسخ اثر رجعي ويعيد المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، وإذا لم يكن بالامكان اعادة الحال إلى ما كان عليه قبل التعاقد فيحكم بالتعويض بالقدر الذي يسمح باعادة حالة المتعاقدين كالسابق، وعلى ذلك نصت المادة 248 من القانون المدني الاردني " إذا انفسخ العقد او فسخ اعيد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد فإذا استحال ذلك يحكم بالتعويض ."، والاثر الرجعي للفسخ لا يسري الا على العقود الفورية، كعقد البيع مثلا، اما العقود المستمرة، كعقد الايجار مثلا، فلا تسري آثار الفسخ الا على المستقبل دون ان يكون هناك اثر رجعي للفسخ، فلا يمكن العودة بالتزامات التي تم تنفيذها إلى الماضي⁽⁴⁰⁾. واشير ايضا بأن هناك نوعين من الفسخ، الأول فسخ قضائي؛ وهو طلب احد المتعاقدين بالحكم قضائيا بفسخ العقد ولا يكون ذلك الا بدعوى قضائية. والنوع الآخر هو الفسخ الاتفاقي؛ وهو اتفاق الاطراف على ان يكون العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجة إلى حكم قضائي عند

(39) انظر: خالد الهندباني ، مرجع سابق، ص 194 و 195 و رمضان غانم ، مرجع سابق ، ص 50 و

51.

(40) انظر: عدنان السرحان و نوري خاطر ، مرجع سابق، ص 298

عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه وهذا الاتفاق لا يعفي من الاعذار الا إذا اتفق المتعاقدان صراحة على الاعفاء منه⁽⁴¹⁾.

اما نظام وقف عقد العمل فلا يؤدي إلى انتهاء الرابطة العقدية، ولا يؤدي إلى زوال العقد في المستقبل، الا انه يؤدي إلى وقف تنفيذ الالتزامات التعاقدية خلال مدة الوقف، ويستأنف عقد العمل بعد زوال سبب الوقف، مما يؤدي إلى وقف آثاره خلال فترة الوقف. وان هذا الوقف المؤقت لا يؤدي إلى انتهاء العقد، او زوال آثاره كلياً، ذلك لان عقد العمل وبالرغم من وقف آثاره الا انه يبقى موجوداً خلال فترة الوقف هذه، ولكن يتم محو بعض آثاره، و معظم حالات الوقف تنتهي باستئناف العمل، سواء كان الوقف يرجع إلى العامل او إلى صاحب العمل او لسبب خارج عن ارادة الطرفين، وبزوال سبب الوقف يعود الاطراف إلى تنفيذ العقد وتنفيذ الالتزامات المترتبة عليهم من جديد، ولا يستطيع احد المتعاقدين المطالبة بانتهاء الرابطة التعاقدية بسبب الوقف المؤقت لعقد العمل، وإذا لم يوف احد العاقدين بالتزاماته بسبب الوقف المؤقت، فلا يستطيع المتعاقد الآخر ان يطالبه بالتنفيذ او بالفسخ ما دام سبب الوقف قائماً، وكذلك فلا يعتبر توقف احد المتعاقدين عن الوفاء بالتزاماته العقدية اخلالاً بالعقد، ما دام سبب ذلك يرجع لوجود سبب من اسباب وقف عقد العمل، فالوقف لا يمس الرابطة العقدية وانما يؤدي إلى تجميد بعض آثارها في فترة الوقف، وكذلك لا يحتاج التمسك بوقف عقد العمل إلى اللجوء إلى القضاء او اقامة دعوى قضائية للمطالبة بوقف العقد، فوقف عقد العمل يقع بحكم القانون ومن خلال نصوص تشريعية، وقد يقع بقرار من جهة مختصة او من خلال الاتفاقيات الفردية او الجماعية، وقد يكون سبب ذلك ظرفاً طارئاً او قوة قاهرة.

(41) انظر: المادة 245 من القانون المدني الاردني.

ومن خلال ما تقدم نجد ان وقف عقد العمل نظام مستقل، ويختلف عن فسخ العقد من حيث الاحكام والآثار والغاية من كل نظام، ولذلك لا يمكن اعتبار وقف عقد العمل تطبيقاً من تطبيقات الفسخ بسبب انه يؤدي إلى محو آثار العقد طيلة فترة الوقف.

المطلب الرابع

التمييز بين الوقف والقوة القاهرة

من الممكن تعريف القوة القاهرة، والحادث الفجائي بأنها " عدم القدرة على التحرز من الشيء الذي جعل تنفيذ الالتزام مرهقا او مستحيلا وانه ليس في الامكان دفع هذا الشيء والتغلب عليه بتنفيذه بطريقة أخرى (42).

ونصت المادة (205) من القانون المدني الاردني على انه " إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها ان تنفيذ الالتزام التعاقدى وان لم يصبح مستحيلا، صار مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعا للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين ان ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول ان اقتضت العدالة ذلك. ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك ."

وينقضي الالتزام إذا اثبت المدين ان تنفيذه اصبح مستحيلا لسبب اجنبي لا يد له فيه، وان العقود الملزمة للجانبين دون العقود الملزمة لجانب واحد تنفسخ من تلقاء نفسها

(42) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2004/1747 (هيئة خماسية) تاريخ

2004/12/29

منشورات مركز عدالة

إذا انقضى احد الالتزامات المتقابلة التي تقع على طرفي العقد بسبب استحالة تنفيذه لما يترتب على انقضائه من انقضاء الالتزام المقابل له⁽⁴³⁾.

ومن خلال ما سبق نجد ان تطبيق القوة القاهرة يكون عادة في العقود المستمرة التنفيذ كعقد الايجار او العقود الدورية التنفيذ كعقد توريد مواد معينة، ويكون في العقود الفورية التنفيذ إذا كان تنفيذها مؤجلا، مثل البيع بثمن مؤجل، ومؤدى ذلك يجب ان يكون هناك وقت بين انعقاد العقد وتنفيذه يسمح بوقوع الظرف الطارئ او القوة القاهرة بين انعقاد العقد وتنفيذه.

وقد اعتبر بعض الفقهاء ان وقف تنفيذ العقد يعتبر امتدادا لآثار القوة القاهرة⁽⁴⁴⁾. وبموجب هذه النظرية إذا استحال على المدين تنفيذ التزامه لسبب اجنبي لا يرجع اليه، انقضى هذا الالتزام واعفي منه المدين وانقضى تبعا لذلك الالتزام المقابل للمتعاقد الآخر، وهذا طبعا في العقود الملزمة للجانبين، وان تكون الاستحالة مطلقة ودائمة، اما إذا كانت الاستحالة مؤقتة او نسبية فإنها لا تؤدي إلى انقضاء العقد ولا يفسخ بحكم القانون وانما يوقف تنفيذه خلال مدة الاستحالة، ويستأنف بعد زوالها متى كان تنفيذ الالتزام ممكنا⁽⁴⁵⁾. فالاستحالة المؤقتة لا تؤدي إلى انقضاء العقد وانما إلى وقف تنفيذه،

(43) انظر: جلال علي العدوي، مصادر الالتزام، دراسة مقارنة في القانونين المصري واللبناني، الدار الجامعية، 1994 ص 250 و 251

(44) انظر: رمضان غانم، مرجع سابق، ص 50 و حسام الدين الاهواني، مرجع سابق، ص 564.

(45) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2000/416 (هيئة خماسية) تاريخ 2000/8/29

المنشور على الصفحة 189 من عدد المجلة القضائية رقم 8 بتاريخ 2000/1/1 والذي جاء فيه:
"ان ما يستفاد من نص المادة (448) من القانون المدني انه اذا استحال على المدين تنفيذ التزامه بسبب اجنبي عنه كقوة قاهرة أو غيرها انقضى الالتزام فلا يمكن المطالبة به اذا لا اجبار على تنفيذ مستحيل وان استحالة التنفيذ يجب ان تكون نهائية لا وقتية بطبيعتها لانه اذا كانت وقتية فإنه يترتب عليها عدم التنفيذ مؤقتا فقط أي ان الالتزام لا ينقضي بل يقف فقط اثناء تلك الاستحالة ويستأنف بمجرد زوال الاستحالة المؤقتة ولا يكون لذلك الطارئ اثر على قيام العقد خلال فترة الاستحالة وحيث ان المدعى عليهما ملتزمين تجاه المدعية بابداء

وتؤدي إلى محو جزئي لآثاره خلال فترة الوقف بسبب تلك الاستحالة المؤقتة⁽⁴⁶⁾. ومن خلال ذلك، ونتيجة وقف تنفيذ العقد بسبب هذه الاستحالة المؤقتة، اعتبر هؤلاء الفقهاء ان وقف تنفيذ العقد هو امتداد لآثار القوة القاهرة المؤقتة.

ولتطبيق نظرية القوة القاهرة المؤقتة عدة شروط هي:

أولاً: أن ينشأ حادث استثنائي غير متوقع عند إبرام العقد ولا يمكن تفاديه.

فالحادث الاستثنائي، هو الحادث غير المألوف والحادث الشاذ بحسب المألوف في شؤون الحياة، والذي لا يحدث في الوضع الطبيعي، وان لا يكون هذا الحادث متوقعا عند إبرام العقد، وكذلك ان لا يكون بوسع المدين تفاديه او دفع تأثيره على امكانية التنفيذ، ومن شان هذا الحادث ان يجعل تنفيذ التزام المدين مرهقا له⁽⁴⁷⁾.

ثانيا: يجب ان تكون استحالة التنفيذ مؤقتة:

إذا أصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا لسبب اجنبي فان هذا الالتزام ينقضي بسبب ذلك، وهو حكم تقتضيه طبيعة الاشياء ذلك انه إذا استحال التنفيذ أصبحت هذه الاستحالة سببا لانقضاء الحق، لكن يتوجب اولا ان يكون هذا الالتزام ممكنا، لأن الاستحالة لا ترد على شيء ليس له وجود، والاستحالة هذه يجب ان تكون مطلقة وتامة ولا يمكن معها الوفاء بالالتزامات، اما الاستحالة النسبية والتي تجعل تنفيذ الالتزام مرهقا للمدين وليس

مبلغ معين من النقود بالعملة الكويتية ولم يثبت ان الوفاء به أصبح مستحيلا بسبب الظروف التي حدثت فان الالتزام لا ينقضي ويبقى قائما ويجب الوفاء به .

(46) انظر: عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص 997 .

(47) انظر: عدنان السرحان و نوري خاطر، مرجع سابق، ص 255 وما بعدها

مستحيلا، فإنه لا يترتب على هذه الاستحالة انقضاء الالتزام وتطبق حينئذ نظرية الظروف القاهرة⁽⁴⁸⁾.

ويقصد بذلك انه يتوجب ان يكون تنفيذ الالتزام مستحيلا. فلا يكفي تخلف المدين عن تنفيذ التزامه او ان يكون تنفيذ الالتزام مرهقا له. وانما لا بد ان تكون هناك استحالة في تنفيذ التزام، أي ان المدين لا يستطيع ان ينفذ التزامه مهما بذل من جهد، ولا يستطيع دفع او تفادي هذه الاستحالة، وذلك بسبب ان الحادث الفجائي، او القوة القاهرة غير المتوقعة.

و ان تكون استحالة التنفيذ هذه مؤقتة وليست دائمة او نهائية، فإذا كانت الاستحالة دائمة فإنه لا مجال للحديث عن وقف تنفيذ العقد لان ذلك غير ممكن في المستقبل. فيجب ان تكون الاستحالة مؤقتة، وانه من الممكن تنفيذ الالتزام بعد زوال الظرف الطارئ او القوة القاهرة. فالهدف من نظرية القوة القاهرة المؤقتة هو تفادي انفساخ العقد بقوة القانون والحفاظ على الرابطة العقدية حتى زوال السبب المانع من تنفيذ الالتزام، فإذا ظلت الاعاقة مستمرة إلى وقت نهاية العقد فإنه لا فائدة من استمرار التنفيذ بعد ذلك⁽⁴⁹⁾. فلا بد ان تكون استحالة التنفيذ هذه مؤقتة وبالامكان استئناف تنفيذ الالتزام بعد زوال سببها.

وفي الاستحالة المؤقتة يتوجب ان لا تكون مدة التنفيذ عنصرا جوهريا في تنفيذ العقد. فإذا كانت مدة التنفيذ جوهريا بالنسبة للمتعاقدين فيجب ان يتم التنفيذ خلال المدة المتفق عليها، وبذلك تتعارض مدة الوقف مع الغرض المقصود من التعاقد فينفسخ العقد

(48) انظر: عبد القادر الفار، احكام الالتزام، آثار الحق في القانون المدني الاردني، دراسة مقارنة، ط1، جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، الاردن، 1991، ص 186 و 187

(49) انظر: رمضان غانم، مرجع سابق، ص 37

في هذه الحالة، اما إذا تبين ان طول مدة الاستحالة امر ثانوي بالنسبة للمتعاقدين من ناحية مدة تنفيذ العقد، فلا مجال لفسخ العقد والاولى هو تطبيق وقف العقد⁽⁵⁰⁾.

ثالثا: يجب ان ترجع استحالة التنفيذ إلى سبب خارجي:

يجب ان تكون استحالة التنفيذ ناتجة عن سبب خارجي لا إلى احد المتعاقدين او للمدين لأن الاستحالة في التنفيذ التي سببها المدين لا تعفيه من تنفيذ التزامه، ولا تستوجب تطبيق نظرية القوة القاهرة هنا، وانما يكون للمتعاقد الآخر اللجوء إلى المطالبة بتنفيذ العقد او فسخه مع المطالبة بالتعويض⁽⁵¹⁾.

ومن خلال ما سبق وبعد بيان مفهوم القوة القاهرة المؤقتة وشروطها، نجد ان هناك تشابها فيما بينها وبين نظام وقف عقد العمل في بعض الآثار المترتبة عليهما. فنجد ان نظرية القوة القاهرة المؤقتة تؤدي إلى محو جزئي لآثار العقد خلال فترة استحالة التنفيذ المؤقتة للعقد، فهي تشترك في ذلك مع نظام وقف عقد العمل، وبالبرغم من ذلك التشابه فإنه يبقى هناك العديد من الفروق بينهما⁽⁵²⁾.

فمؤدى نظرية القوة القاهرة هي اعفاء المدين من تنفيذ التزامه بسبب استحالة ذلك بفعل القوة القاهرة، ولا تترتب عليه اية مسؤولية من جراء عدم التنفيذ. فنجد ان القوة القاهرة هنا مقررة لمصلحة المدين، اما في نظام وقف عقد العمل فقد تكون لصالح المدين وقد تكون في صالح الدائن .

(50) انظر: سيد عيد نايل ، مرجع سابق ، ص 190 .

(51) المادة (246) من القانون المدني الاردني

(52) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 285.

ونجد ايضا ان نظام القوة القاهرة اساسه استحالة تنفيذ الالتزامات، فيفترض أنه يؤدي إلى زوال الرابطة العقدية. اما نظام وقف عقد العمل فيفترض امكانية تنفيذ العقد في المستقبل، بعد زوال سبب الوقف، فهدفه هو المحافظة على الرابطة العقدية وعدم انهاءها بسبب هذا المانع من التنفيذ.

ونجد ايضا ان الكثير من حالات وقف عقد العمل لا تتوافر فيها شروط القوة القاهرة، ومثال ذلك حالة وقف عقد العمل بسبب الاضراب او الحمل او الولادة او الاجازة للتفرغ لتربية الاطفال بالنسبة للمرأة العاملة او الاجازة الممنوحة للعامل لاغراض الثقافة العمالية، او اجازة العامل المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي او الدراسة او الاستدعاء للخدمة العسكرية وغيرها لا يمكن ان تعتبر من قبيل القوة القاهرة ولا تنطبق عليها احكامها⁽⁵³⁾.

ونجد ايضا ان هناك بعض حالات وقف عقد العمل قد تتوفر فيها شروط القوة القاهرة الا ان آثارها تختلف عما هو معمول به في القواعد العامة للقانون المدني و في القوة القاهرة، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة (50) من قانون العمل الاردني على انه " إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى اليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الاجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة الأيام الاولى من توقف العمل خلال السنة وان يدفع للعامل نصف اجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على ستين يوما في السنة "، فالقوة القاهرة وحسب القواعد العامة تؤدي إلى اعفاء المدين من تنفيذ التزاماته وينقضي الالتزام المقابل تبعا لذلك، ونجد من خلال نص هذه المادة ان رب العمل وبالرغم من

(53) انظر: رمضان غاتم، مرجع سابق، ص 47.

القوة القاهرة المؤقتة فإنه ملزم بدفع اجور العمال كما هو وارد في نص المادة المذكورة، وهذا كله يبين ان نظرية القوة القاهرة المؤقتة تختلف عن نظام وقف عقد العمل ولا تصلح ان تكون اساسا له، رغم امكانية تطبيقها على بعض حالات وقف عقد العمل مثل (مرض العامل او اعتقاله).

ومن خلال ما تقدم نجد انه لا يمكن تطبيق نظرية القوة القاهرة المؤقتة على جميع حالات وقف عقد العمل الأخرى. ويتبين لنا أن نظام وقف عقد العمل نظام مستقل بذاته وله خصائصه التي تميزه عن الانظمة الأخرى المشابهة له ولا يعتبر شكلا من اشكال هذه الانظمة بالرغم من وجود بعض التشابه بينه وبين هذه الانظمة من حيث بعض الاحكام والآثار، ولا يؤثر في ذلك وجود بعض حالات وقف عقد العمل تطبيقا لنظرية القوة القاهرة المؤقتة او الدفع بعدم التنفيذ، وذلك كونه نظام قانوني له طبيعته الخاصة وله اساسه القانوني وشروطه وآثاره الخاصة به التي تجعله نظاما مستقلا عن الانظمة القانونية الأخرى.

الفصل الثالث

اساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل وصاحب العمل

ان من اهم غايات نظام وقف عقد العمل المحافظة على استقرار عقود العمل وعدم اللجوء إلى انهاءها، إذا تعرضت لسبب من اسباب وقف عقد العمل، وبالتالي استقرار العمل والوظيفة . فلا بد لنا وقبل التعمق بهذا الموضوع، ان نبين اساس وقف عقد العمل، لان بيان ذلك الاساس هو الذي يبين مدى نجاح نظام وقف عقد العمل في تحقيق الغاية التي وجد لاجلها والتي تهدف إلى استقرار العمل.

وقد ينتج احيانا عند وقف عقد العمل تنازع بين اطرافه (العامل وصاحب العمل). وقد تتعارض مصلحة من يتمسك بوقف العقد مع مصلحة من يرغب في تنفيذه. وهذا التنازع هو الذي يؤدي إلى اختلاف تاسيس وقف عقد العمل بحسب ما إذا كان الذي يتمسك به العامل او رب العمل.

المبحث الاول

اساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل

يهدف وقف عقد العمل إلى حماية العامل وضمان استقراره المهني والوظيفي في حالة حدوث ظروف معينة تؤدي إلى عدم تنفيذ عقود العمل، وان معظم دساتير الدول تنص على ان الحق لجميع المواطنين في العمل وتعمل على حماية العمل والعمال ،

وذلك من خلال وضع تشريعات خاصة بذلك⁽⁵⁴⁾. وقد نص على ذلك المشرع الاردني، ويتبين ذلك من خلال الرجوع إلى احكام الدستور الاردني وتعديلاته لسنة 1952 المادة (23) من الدستور، التي تنص على:

"1. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة ان توفره للاردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

2. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعا يقوم على المبادئ الآتية :

ا . اعطاء العامل اجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته .

ب. تحديد ساعات العمل الاسبوعية ومنح العمال ايام راحة اسبوعية وسنوية مع الاجر.

ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين ، وفي احوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل .

د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والاحداث .

هـ. خضوع المعامل للقواعد الصحية .

و. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون ."

وحملت هذه المادة من الدستور، المسؤولية على عاتق الدولة لتوفير العمل

المناسب للعمال. وفي سبيل ذلك سعت الدولة إلى تشريع وتنظيم قواعد قانون العمل

⁽⁵⁴⁾ مثلاً: الدستور المصري حيث نصت المادة (22) على ان: "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع".

- والمادة 8 من دستور الاتحاد العربي لسنة 1958 والتي تنص " يتمتع المواطنون في بلاد الاتحاد العربي على اختلاف اجناسهم واديانهم ووفق القوانين المرعية بالحريات والحقوق التي كفلها الاعلان العالمي لحقوق الانسان . ويكون لكل فرد منهم حرية التملك والتنقل في جميع انحاء الاتحاد وحرية السكن والاقامة في أي جهة من جهاته واختيار المهنة وممارسة اية حرفة أو تجارة أو عمل والالتحاق بالمعاهد التعليمية."

الاردني⁽⁵⁵⁾، بحيث تضمن سهولة دخول العامل في سوق العمل. و في سبيل تحقيق ذلك لجأت الدولة إلى عدة وسائل، فنجدها قد انشأت مكاتب لتنظيم العمل لخدمة العمال وتسجيلهم، وكذلك من خلال اعداد العمال فنيا من خلال مراكز التدريب المهني، ونقابات العمال، وكذلك التشريع باحكام خاصة لعمل النساء والاحداث، وتحديد ساعات العمل اليومية والاسبوعية وتشكيل لجان تتولى تحديد الحد الأدنى للاجور، وفرض عقوبات على من يخالف احكام قانون العمل سواء عقوبات مدنية او جزائية، وقد تصل في بعض الحالات إلى اغلاق المنشأة في حالة مخالفة احكام القانون.

ولقد سعت الدول إلى توفير بعض الوسائل الفنية التي تؤدي إلى الاستقرار الوظيفي للعمال والحد من حالات انهاء العقد، وتتمثل هذه الوسائل في الرقابة الادارية والقضائية للحد من حالات الانهاء التعسفي للعقد. وتوقيع بعض الجزاءات المدنية والجزائية على ارباب العمل في حالة الفصل التعسفي. هذا بالإضافة إلى سماح اغلب الدول بتكوين نقابات عمالية للدفاع عن حقوق العمال⁽⁵⁶⁾، وتلزم بعض الدول اصحاب العمل باخذ موافقة اللجان النقابية قبل اصدار قرار بفصل العامل، ومثال ذلك فرنسا، وتلجا بعض الدول إلى ربط علاقة العمل بالمنشأة بما يضمن بقاء عقود العمل على الرغم من تغيير شخص صاحب العمل او تغيير النظام القانوني للمنشأة، كانتقال ملكيتها إلى الغير سواء من خلال التصرفات القانونية، او بسبب الوفاة او في حالة حل المنشأة او تصفيتها او اغلقها او افلاسها او دمجها في غيرها، ففي هذه الحالات التي يتغير فيها شخص رب العمل فان عقد العمل لا ينتهي، وانما تنتقل الحقوق والالتزامات إلى

(55) انظر: قرار محكمة العدل العليا الاردنية رقم 1978/65 (هيئة خماسية) المنشور على الصفحة 11 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1979/1/1 والذي جاء فيه " إن الهدف من نص المادة 23 من الدستور هو تحقيق غرضين اثنين. الأول توفير العمل للكافة ، والثاني النهوض بالاقتصاد الوطني لتكفل الدولة للمواطنين تكافؤ الفرص في العمل واسناد الامور الى الاكفاء أو المختصين."

(56) انظر: فتحي عبد الرحيم عبدالله، مرجع سابق ، ص 192 .

رب العمل الجديد ويظل ملتزماً بقوة القانون بهذه العقود. وهذه وسيلة فنية تخدم الاستقرار الوظيفي للعمال⁽⁵⁷⁾، والمشرع هنا ربط علاقة العمل باستمرار ودوام المنشأة ذاتها التي يرتبط بها العامل ارتباطاً وثيقاً، دون أن يكون لتغيير صاحب العمل أثر على هذه العلاقات. وقصد المشرع من ذلك عدم تأثر حقوق العمال أو ضياعها بسبب التصرفات القانونية التي ترد على العمل في حالة تغيير شخص رب العمل، بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر، وبذلك وضع المشرع الأردني مبداً بموجبه جعل عقد العمل باقياً ومعمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر وعلى نحو يظل معه صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل المستحقة الأداء قبل هذا التغيير، وبعد ذلك يكون صاحب العمل الجديد هو المسؤول وحده عن هذه الالتزامات، وذلك حماية لمصالح العمال، واستقرار المعاملات، وبالتالي استقرار أعمالهم⁽⁵⁸⁾.

إن الالتزام الأساسي على العامل هو القيام بالعمل المتفق عليه وهو الذي يقع على عاتق العامل. والعمل في العصور الحديثة لم يعد سلعة وإنما قيمة إنسانية سامية، ينبغي أن يوفر لها المناخ الإنساني الكريم لادائها. وفي المقابل فإن على العامل أن يؤدي العمل المكلف به ممثلاً لأوامر صاحب العمل وتعليماته، وإذا خالف هذه الأوامر

(57) انظر: المرجع السابق، ص 196.

(58) مثلاً المادة 16 من قانون العمل الأردني والتي تنص على: "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي و الجدد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء...".

والتعليمات تعرض لبعض الجزاءات من رب العمل⁽⁵⁹⁾. وعلى ذلك لا بد من التوفيق بين مصلحة رب العمل المتمثلة في تنفيذ العامل لالتزاماته وتنفيذ بنود عقد العمل، ومصلحة العامل بمراعاة رب العمل للاعتبارات الاجتماعية والانسانية المحيطة به والتي قد تعمل على اعاقة العامل من تنفيذ التزامه⁽⁶⁰⁾. ووفقا لهذه الاعتبارات يحق للعامل ان يتمتع ببعض فترات الراحة خلال تنفيذ عقد العمل او حقه في اكمال دراسته او ممارسة بعض الشعائر الدينية كاداء فريضة الحج مثلا، او الحصول على الاجازة المرضية وغيرها. كل هذه الامور لا يستطيع العامل ان يمارسها في ضوء تنفيذ بنود عقد العمل بشكل مطلق، لان التقيد المطلق بنود العقد قد يؤدي إلى حرمان العامل من ممارسة بعض هذه الحقوق، وقد يؤدي ذلك إلى اعطاء رب العمل الحق في انتهاء الرابطة العقدية بسبب ذلك⁽⁶¹⁾، وسيتعرض العامل إلى فقدان العمل وفقدان مصدر رزقه، مما يضطره إلى اختيار الالتزام بتنفيذ بنود العقد بشكل مطلق وبالتالي بقاءه في عمله، ويكون ثمن ذلك التنازل عن استعمال بعض حقوقه المذكورة سابقا وغيرها من الحقوق. لذلك اقتضت الحاجة ايجاد طريقة او وسيلة قانونية تعطي الحق للعامل لممارسة حقوقه دون ان يؤدي ذلك إلى فقدان وظيفته. فكانت هذه الوسيلة هي خلق نظام وقف عقد العمل، حيث يضمن ذلك النظام عدم فقدان العامل عمله، متى استخدم هذه الحقوق او بعضها منها، وهذا ما دفع بعض الدول إلى ان تشرّع حالات كثيرة لوقف عقد العمل ومنع رب العمل من انتهاء الرابطة العقدية في مثل هذه الحالات⁽⁶²⁾.

(59) انظر: عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص 298.

(60) انظر: رمضان عبد الله غانم، مرجع سابق، ص 77.

(61) انظر المادة 28 فقرة هـ من قانون العمل الاردني " اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة."

(62) ومثال ذلك المشرع الفرنسي والمصري.

ومن خلال ما سبق ظهرت الحاجة إلى نظام أو الية لوقف عقد العمل، لضمان استقرار الروابط العقدية بين العمال وارباب العمل وللإبقاء على الرابطة العقدية بينهم، وتفادي انهاء العقود نتيجة لاستعمال العامل حقوقه، كالأجازة المرضية أو ممارسة بعض الشعائر الدينية وغيرها. ومن خلال نظام وقف عقد العمل " استطاع المشرع ان يحمي قانونا العاملة الحامل، والعامل الذي دعي لخدمة العلم، والعامل المريض، وفي حالة العطل الذي يصيب المنشأة، والعامل المضرب، والعامل الذي تم اعتقاله"⁽⁶³⁾. وغيرها من الحالات.

وعليه فان اساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل يكون في اعتبارات اجتماعية وانسانية، ويكفل نظام الوقف للعامل ان يمارس حرياته وحقوقه ومعايشته للجوانب الاجتماعية في المجتمع دون ان يؤدي ذلك إلى فقدانه لعمله⁽⁶⁴⁾. وبشكل يكفل للعامل ممارسة حقوقه وحرياته كالاتحاق بالدراسة مثلا ، ويمارس عمله بنفس الوقت.

المبحث الثاني

اساس وقف عقد العمل بالنسبة لرب العمل

لرب العمل سلطة في الادارة والاشراف والتوجيه على العمال في اي عمل، مما يتيح له ادارة العمل وترتيبه وتوجيه العمال تحت اشرافه وتبعيتهم له، ولكن لا بد له ان يراعي مصالح العمال في ذلك. ومن خلال ذلك يكون له السلطة في فرض الجزاءات على العمال الذين يخالفون تعليمات رب العمل او يخالفون شروط عقد العمل. وقد يلجا

(63) انظر: فتحي عبد الرحيم عبدالله، مرجع سابق، ص202.

(64) انظر: حسام الدين كامل الاهواني، مرجع سابق، ص 565. و رمضان غانم، مرجع سابق، ص 77.

رب العمل احيانا إلى وقف العامل عن العمل كاجراء تأديبي له إذا ارتكب مخالفة او بسبب عدم التزام العامل بتعليمات رب العمل، أو لظروف اقتصادية تلحق بالعمل او بصاحب العمل، ولتفادي خسائر مادية نتيجة لظروف طارئة او خاصة (كنشوب حريق كبير بمكان العمل، او ظرف اقتصادي قد يؤدي إلى خسائر طائلة إذا لم يتوقف العمل... الخ). ففي مثل هذه الحالات قد يلجا رب العمل إلى وقف العمل بدلا من انتهاء الرابطة العقدية مع العمال في هذه المنشأة. ويكون وقف العمل بالقدر الضروري، لتحقيق المصلحة العامة للعمل، ولايقاف خسارة رب العمل في حالة استمراره في العمل وفقا للظروف التي طرات ولكن مع رقابة قانونية من الجهات المختصة على قرار وقف العمل سواء في حالة التوقف التأديبي او الاغلاق المؤقت للعمل. لذلك نجد أن اساس وقف عقد العمل بالنسبة لرب العمل ناتج عن السلطة التنظيمية التي يتمتع بها رب العمل والتي تسمح له بان يدير المشروع بما يحقق له الارباح وان يحافظ على امواله⁽⁶⁵⁾.

ومن خلال ما سبق نجد ان اساس وقف عقد العمل يكون حسب الجهة التي تتمسك به، ففي بعض الحالات يكون اساسه مراعاة للظروف الشخصية والاجتماعية والدينية، والحفاظ على الرابطة التعاقدية بين العمال وصاحب العمل وبالتالي استقرار العمل، وفي حالات أخرى يكون اساسه في صلاحيات رب العمل في الاشراف وتبعية العمال له، وبما له من حق تنظيم وادارة واشراف على منشأته، مما يسمح له بإدارة العمل بما يحقق مصلحته في العمل وحسن سيره، مما يؤدي إلى نمو العمل وازدهاره. وبذلك نكون قد بينا اساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل وبالنسبة لرب العمل.

(65) انظر: رمضان غانم، مرجع سابق، ص 78.

الفصل الرابع

النظام القانوني لوقف عقد العمل

نتحدث في هذا المبحث عن ماهية النظام القانوني لوقف عقد العمل، ويشمل ذلك شروط وآثار وقف عقد العمل، فهناك عدة شروط لا بد من توافرها لتطبيق هذا النظام، وبناء على توافر هذه الشروط تترتب آثار وقف عقد العمل بمواجهة اطراف هذا العقد. ونستعرض شروط وقف عقد العمل في المبحث الاول، وفي المبحث الثاني نستعرض آثاره.

المبحث الاول

شروط وقف عقد العمل

لا بد من توافر عدة شروط حتى يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل وهناك خمسة شروط لا بد من توافرها وسوف نبين كل شرط في مطلب مستقل:

المطلب الاول

وجود سبب يمنع تنفيذ عقد العمل

ذكرنا سابقا انه إذا توفر سبب يحول دون تنفيذ العقد، وإذا كان هذا السبب يرجع إلى المدين فإنه لا يعفيه من تنفيذ التزامه، وعليه فإنه إذا كانت استحالة تنفيذ عقد العمل ترجع لأي من طرفيه سواء العامل أو رب العمل فلا يمكن تطبيق نظام الوقف في مثل هذه الحالة، وتقع تبعية استحالة التنفيذ على عاتق المتسبب به، لذلك يجب ان تعود استحالة تنفيذ العقد لسبب قانوني، أو إلى قوة قاهرة أو حادث مفاجئ وغير متوقع ولا يمكن تداركه، فإذا مرض العامل فان ذلك يؤدي إلى عدم قدرته على تنفيذ التزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل، وبالتالي وقف العقد، ولكن إذا كان هذا المرض ناجماً عن خطأ العامل فيكون العامل مسؤولاً عن تحمل تبعه خطئه في تنفيذ عقد العمل وبالتالي لا يجوز له التمسك بوقف العقد ويكون ملزماً بتنفيذ التزامه، وإذا قصر بذلك يكون مسؤولاً عن الأضرار التي تصيب رب العمل نتيجة لتوقفه عن تنفيذ العقد، وكذلك الحال بالنسبة لرب العمل فإذا كان توقف العمل ناتجاً عن خطأ ارتكبه رب العمل أو بسببه فيكون والحالة هذه المخطئ أو المقصر فهو المسؤول عن عدم تنفيذ الالتزام.

اما الخطأ الذي يرتكب اثناء مدة الوقف، فهو يؤدي إلى استحالة الإبقاء على الرابطة العقدية بالرغم من توفر اسباب الوقف ومثال ذلك افشاء العامل اسرار العمل اثناء مدة الوقف⁽⁶⁶⁾، ففي هذه الحالة اعطى المشرع الحق لرب العمل في انهاء عقد العمل دون اشعار، وهنا لا يستفيد العامل من وقف عقد العمل.

(66) انظر: المادة 28 فقرة و من قانون العمل الاردني.

وعليه فان وجود سبب يمنع تنفيذ عقد العمل يجب ان يكون بسبب قوة قاهرة لا يمكن تداركها وان تكون لسبب خارجي عن اطراف العقد او بسببهم، حتى نتمكن من تطبيق نظام الوقف، وبعكس ذلك يتحمل اي طرف تبعية خطئه في تنفيذ الالتزام التعاقدى المترتب عليه، ومن خلال دراسة حالات وقف عقد العمل نجد انه ليست القوة القاهرة وحدها التي تمنع تنفيذ الالتزامات، فهناك موانع مبررة ومشروعة للتوقف عن تنفيذ الالتزامات التعاقدية بين العامل ورب العمل، ومثال ذلك اجازة الام لرعاية اطفالها واجازة الامومة واجازة الثقافة العمالية واجازة الدراسة، وغير ذلك⁽⁶⁷⁾.

ومن خلال ما سبق يتبين لنا لتطبيق نظام وقف عقد العمل أنه لا بد ان يكون المانع من تنفيذ الالتزامات مانعا مؤقتا، وان لا يكون هذا المانع ناتجا عن اخلال احد الاطراف بالتزاماته او ان يكون هذا الاخلال بسببه، وكذلك في حالة وجود نص قانوني يقرر وقف عقد العمل او اعطاء الحق لذلك.

المطلب الثاني

يجب ان لا تكون مدة التنفيذ في العقد جوهرية

حتى نتمكن من تطبيق نظام وقف عقد العمل لا بد ان تكون مدة تنفيذ العقد غير جوهرية في تنفيذ الالتزام، ويجب ان يكون دورها ثانويا بالنسبة للشروط التي اتفق عليها اطراف العلاقة⁽⁶⁸⁾، فالعقد شريعة المتعاقدين ويجب تنفيذ العقد وفقا لما اشتمل عليه، وهو قانونهما الخاص. فلا يجوز لاي من الاطراف ان يعدل العقد او ينقضه، وهذا هو مبدأ لزوم العقد واحترام ما تم الاتفاق عليه، ولا يقتصر على تنفيذ ما انصرفت

⁽⁶⁷⁾ انظر: المواد 66 و67 و68 و70 و71 من قانون العمل الاردني.

⁽⁶⁸⁾ انظر: محمد نصر الدين منصور، مرجع سابق، ص 24.

اليه الارادة المشتركة من التزامات وحقوق، وانما يوجب كذلك التقيد بما تم تحديده من مدة لتنفيذ العقد. اي انه لا يجوز اجبار الاطراف على مدة غير المدة التي اتفقوا عليها في العقد، وذلك احتراماً لارادة اطراف العقد⁽⁶⁹⁾. وهذا ما نصت عليه المادة (241) من القانون المدني الاردني التي تقضي بأنه: " إذا كان العقد صحيحاً لازماً فلا يجوز لاحد العاقدين الرجوع فيه ولا تعديله ولا فسخه الا بالتراضي او التقاضي او بمقتضى نص في القانون .".

والعقود اما ان تكون محددة المدة او غير محددة المدة، فتكون محددة المدة إذا اتفق الطرفان على ابرام العقد لاجل محدد تنتهي بحلوله، ويسمى هذا العقد بعقد محدد المدة، ويكون العقد غير محدد المدة إذا لم يتفق الطرفان على تحديد مدة العقد او تحديد مدة محددة لتنفيذ الالتزام في العقد، ويسمى العقد في مثل هذه الحالة بالعقد غير محدد المدة⁽⁷⁰⁾، وعليه فإذا اتجهت ارادة الاطراف في العقد إلى جعل مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد، وذلك من خلال الاتفاق على تحديد مدة معينة لتنفيذ العقد، فإنه وفي هذه الحالة لا يمكن تطبيق نظام وقف العقد، وانما يتم اللجوء إلى احكام فسخ العقد. ومثال ذلك ان يكون الاتفاق على ان يلتزم العامل بالقيام بعمل محدد خلال مدة معينة متفق عليها في العقد، فيتوجب على العامل ان ينهي هذا العمل خلال هذه المدة المتفق

(69) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2006/3531 (هيئة خماسية) تاريخ 25/3/2007 منشورات مركز عدالة، والذي جاء فيه:

"1. يعتبر عقد الإيجار عقد لازم ولا يجوز لاحد العاقدين الرجوع فيه ولا تعديله ولا فسخه إلا بالتراضي أو بمقتضى نص مادة 241 من القانون المدني. وحيث أن مدة عقد الإيجار ثلاث سنوات ابتداء من 2004/6/1 وتضمن العقد بنداً يقضي بأنه إذا امتنع أو تأخر المستأجر عن دفع قسط من الأقساط في ميعاد استحقاقه فتصبح جميع الاقساط مستحقة لاداء حالاً بمعنى أن المدعى عليه لا يملك انهاء العقد قبل انقضاء كامل مدته إلا بموافقة المؤجر أو عن طريق لجوئه إلى المحاكم لطلب فسخه. وحيث لم يثبت موافقة المؤجر على إنهاء العقد ولم يطلب فسخه فإنه يكون المدعى عليه ملزماً بهذا العقد طوال مدته ."

(70) انظر: محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية " قانون العمل " ، منشورات جامعة حلب، د.ت ،

عليها. اما إذا كانت مدة التنفيذ ثانوية او غير اساسية لتنفيذ الالتزام المترتب على العقد، فمن الممكن وقف العقد واستئناف تنفيذه بعد زوال اسباب الوقف دون ان يؤثر ذلك في الالتزام المتفق عليه بموجب هذا العقد ودون ان يؤثر ذلك في مضمون العقد.

ففي عقود الايجار والعمل مثلا، يكون الزمن عنصر جوهريا في هذه العقود وذلك لتحديد الاداء المترتب على هذه العقود، وقد تكون المدة في هذه العقود محددة وقد تكون غير محددة، فإذا اتفق اطراف العقد على تحديد مدة معينة للعقد فيكون هذا العقد محدد المدة، وإذا لم يتفق الاطراف على تحديد مدة لانتهاء العقد، فيكون هذا العقد غير محدد المدة. ومن الممكن ان يكون العقد محدد المدة الا ان هذه المدة لا تكون جوهريّة في العقد وانما مجرد عنصر ثانوي وغير اساسية في تنفيذ الالتزام، مثل ان تكون هذه المدة تم تحديدها فقط لوضع نهاية للتعاقد وليس لتحديد مدة تنفيذه. وعليه فان مدة التنفيذ قد تكون جوهريّة بالنسبة للاطراف سواء في عقود المدة او العقود الفورية.

وعلى ذلك تكون نية الاطراف وطبيعة العقد هي التي تحدد ما إذا كانت مدة تنفيذ الالتزام جوهريّة ام ثانوية في العقد، فإذا اتجهت نية الاطراف إلى تحديد مدة معينة لتنفيذ العقد، وعدم قبولهم مدة اكثر من المدة المتفق عليها، واستمر وقف العقد الى حين حلول ميعاد انتهاء التنفيذ المتفق عليه، فلا يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل في مثل هذه الحالة، لان ذلك يؤدي إلى زيادة في المدة المتفق عليها اصلا واطرافا مدة جديدة للعقد لم يتفق عليها الاطراف ويشكل ذلك تعديلا جوهريا في بنود العقد وهذا يخالف رغبة المتعاقدين في تنفيذ الالتزام خلال المدة المتفق عليها في العقد، ويؤدي ذلك ايضا إلى محو آثار العقد خلال مدة الوقف، " و حتى لو تحقق سبب الوقف في بداية العقد واستمر فترة وجيزة، ولم يمتد إلى نهاية العقد، فإنه لا يمكن اعمال الوقف احتراماً لرغبة اطراف العقد في الحصول على التنفيذ الكامل للعقد خلال المدة المحددة له. وهذا

هو شأن العمالة الموسمية التي يتم توظيفها لمواجهة الاعباء الاضافية للمشروع خلال موسم معين، كموسم التنزيلات بالنسبة للمشروعات التجارية. فمثلا لو اتفق رب العمل مع عامل على ان يعمل لديه فترة وجيزة، مدة شهرين لمواجهة فترة التنزيلات فقط، ففي هذه الحالة ليس من المعقول إذا تحقق سبب من اسباب الوقف خلال هذه المدة، كان يمرض العامل او يعتقل، ان يوقف عقد العمل، لان مقتضى الوقف هو عدم تحقق الهدف من العقد، وهو سد النقص في العمالة لمواجهة هذه الفترة، ومن ثم يحرم رب العمل من التنفيذ خلالها⁽⁷¹⁾. ففي مثل هذه الحالة لا يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل وانما يتم اللجوء إلى فسخ العقد، لانه يجب ان لا يؤثر الوقف على الغاية المرجوة من التعاقد او الهدف الذي ابتغاه الاطراف من ابرام العقد بينهما.

اما بخصوص طبيعة العقد، فنستطيع من خلالها ايضا تحديد ما إذا كانت مدة تنفيذ الالتزام جوهرية أو ثانوية كما هو الحال بالنسبة لنية الاطراف في ذلك. فمثلا في العقود التي تبرم في مواسم معينة ولفترة محددة للقيام بنوع من الاعمال خلال هذا الموسم، فطبيعة مثل هذه العقود لا تسمح بأن يتوقف العقد خلالها لأنها تكون لمدة محددة وقصيرة اي خلال موسم معين، فيحرم العامل او رب العمل من تنفيذ العقد خلال هذه الفترة او الموسم بسبب وقف العقد، و ذلك يكون على خلاف ما اتفق عليه المتعاقدان ومخالفة لارادتهما وللغاية المرجوة من التعاقد. ومثال على ذلك اتفاق رب العمل مع عامل خلال موسم الاعياد لتجهيز حلويات العيد، وغير ذلك.

المطلب الثالث

ان لا يتضمن عقد العمل شرطا فاسخا

(71) انظر: خالد الهندي، مرجع سابق، ص 202

قد تكون الالتزامات الناشئة عن العقد معلقة على شرط فاسخ، إذا كان زوالها مترتبا على امر في المستقبل وغير محقق الوقوع، فإذا تحقق هذا الشرط، فيترتب عليه زوال الالتزامات التعاقدية التي كانت معلقة على هذا الشرط، وبالتالي زوال العقد الذي انشا هذه الالتزامات بانحلال قوته الملزمة لأطرافه⁽⁷²⁾، وهذا الشرط يسمى الشرط الفاسخ.

ويعرف الشرط الفاسخ بأنه " اتفاق الطرفين على انفساخ العقد بقوة القانون، ومن تلقاء نفسه، وبغير حاجة إلى حكم القضاء، وذلك لمجرد حصول الاخلال بالالتزام، شريطة ان تنصرف ارادتهما إلى تحقيق هذا الاثر على نحو قاطع وبغير شك او لبس او غموض، ويمكن ان يرد باي عبارة، طالما انها تدل على حقيقة حكمه ومضمونه على نحو بيّن يناه عن الشك والغموض"⁽⁷³⁾. واجاز المشرع الاردني الشرط الفاسخ الصريح ونظمه في نص المادة (245) من القانون المدني الاردني⁽⁷⁴⁾ والتي تنص على انه " يجوز الاتفاق على ان يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجة إلى حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه وهذا الاتفاق لا يعفي من الاعذار الا إذا اتفق المتعاقدان صراحة على الاعفاء منه ". ويجوز لأطراف العقد ان يضمنوا العقد شرطا فاسخا صريحا، وبموجب هذا الشرط إذا حصل اخلال بالالتزامات الناشئة عن العقد، يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه، أي بحكم القانون، دون الحاجة إلى حكم قضائي. ونص ايضا على الشرط الفاسخ الضمني والذي يرد على العقود الملزمة للجانبين في المادة (246) من القانون المدني الاردني التي تنص على :

1 - في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف احد العاقدين بما وجب عليه بالعقد جاز

(72) انظر: جلال العدوي ، مرجع سابق، ص 250

(73) انظر: عبد الحميد الشواربي، المشكلات العملية في تنفيذ العقد ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 1998، ص 244 .

(74) تقابل المادة (258) من القانون المدني المصري.

للعاقدين الآخر بعد اذاره المدين ان يطالب بتنفيذ العقد او بفسخه .

2- ويجوز للمحكمة ان تلزم المدين بالتنفيذ للحال او تنظره إلى اجل مسمى ولها ان

تقضي بالفسخ وبالتعويض في كل حال ان كان له مقتضى .

ويختلف الشرط الفاسخ الصريح عن الشرط الفاسخ الضمني في ان الشرط الفاسخ الصريح يؤدي إلى حرمان قاضي الموضوع من السلطة التقديرية، فلا يستطيع منح المدين الذي تخلف عن تنفيذ التزامه مهلة اضافية للتنفيذ، ولا يملك الا الحكم بفسخ العقد⁽⁷⁵⁾، ويتم فسخ العقد بالتراضي او التقاضي وفق احكام المادة 245 من القانون المدني الاردني، وانه إذا تضمن العقد شرطاً يتعلق بطريقة فسخ العقد وانهاؤه بين العاقدين يؤخذ بهذا الشرط لانه شرط ملزم لطرفيه وحيث ان العقد شريعة المتعاقدين فإنه يتوجب إعمال الشرط الوارد في الاتفاق، والشرط الفاسخ المقرر في العقد لصالح المؤجر يحرم المحكمة من سلطتها التقديرية ولا تملك الا الحكم بالفسخ⁽⁷⁶⁾. ويجب ان تنصرف ارادة الاطراف إلى تحقيق هذا الاثر، وهو ان يعد العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه في حالة الاخلال بالالتزامات العقدية حتى لو كان هذا الاخلال جزئياً. ويشترط بالاضافة إلى ذلك في القانون المدني الاردني ان يتم اذار المدين بوجوب الوفاء، ولا يعفى الدائن من شرط الاعذار الا إذا اتفق المتعاقدان صراحة على الاعفاء منه، و ما عداها فإنه لا بد من اذار المدين قبل توقيع الفسخ وهذا ما نصت عليه المادة 245 من القانون المدني الاردني.

(75) انظر: أنور سلطان ، مصادر الالتزام في القانون المدني الاردني، ط 1، منشورات الجامعة الاردنية ،

عمان، 1987، ص 260

(76) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2006/1049 (هيئة خماسية) تاريخ 2006/11/20

منشورات مركز عدالة

ومتى توافرت هذه الشروط يعد العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون الحاجة إلى حكم قضائي وبمجرد الاخلال باي من الالتزامات العقدية المتفق عليها⁽⁷⁷⁾. وهذا الشرط يقيد من سلطات القاضي بحيث لا يجوز له ان يحكم الا بالفسخ إذا تاكد من صحة الشرط وحصول الاخلال بالالتزامات⁽⁷⁸⁾.

فالشرط الفاسخ الصريح يفترض اتفاق المتعاقدين على وقوع الفسخ بحكم القانون، او الاتفاق على اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون الحاجة إلى حكم قضائي، عند التخلف عن الوفاء، ويؤدي هذا الشرط إلى حرمان العاقد من ضمانتين وهما:

أ- فالعقد يفسخ حتما دون ان يكون لهذا العاقد، بل ولا القاضي، خيار بين الفسخ والتنفيذ. وانما يبقى الخيار للدائن بدهاة فيكون له ان يرغب عن الفسخ ويصر على التنفيذ.

ب- ويقع الفسخ بحكم الاتفاق دون الحاجة للتقاضي على ان ذلك لا يقيل الدائن من ضرورة الترافع إلى القضاء عند منازعة المدين في واقعة تنفيذ العقد، بيد ان مهمة القاضي تقتصر، في هذه الحالة، على التثبت من هذه الواقعة فإذا تحققت لديه صحتها ابقى على العقد، والا قضى بالفسخ، على ان حرمان المدين من هاتين الضمانتين لا يسقط عنه ضمانه أخرى تتمثل في ضرورة الاعذار، ما لم يتفق المتعاقدين صراحة على عدم لزوم هذا الاجراء ايضا⁽⁷⁹⁾.

(77) انظر: عبد الحكيم فودة، انتهاء القوة الملزمة للعقد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1993، ص327. و عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص 630.

(78) انظر: القرار التمييزي رقم 2006/1049 مشار اليه سابقاً ص 47 و48.

(79) انظر: المذكرات الايضاحية للقانون المدني الاردني، الجزء الأول، ط 3، مطبعة التوفيق، عمان، 1992، ص 253.

فإذا كان الشرط الفاسخ يحدث هذا الاثر بحكم القانون، فإنه بذلك يمنع من تطبيق احكام وقف عقد العمل، لان مجرد الاخلال بالالتزامات التعاقدية الصادرة من اي من طرفيه يؤدي إلى انقضاء العقد بقوة القانون و تطبق احكام الفسخ سندا لاحكام المادة (245) من القانون المدني الاردني.

ومن خلال الرجوع لاحكام قانون العمل الاردني، نجد انه لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها الا إذا كان ذلك في مصلحة العامل بشرط عدم مخالفة النظام العام. حيث تنص المادة (4) من قانون العمل الاردني على انه:

أ- " لا تؤثر احكام هذا القانون على اي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل اي قانون آخر او اتفاق او قرار إذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقا افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.

ب- يعتبر باطلا كل شرط في عقد او اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون او بعده يتنازل بموجبه اي عامل عن اي حق من الحقوق التي يمنحها اياه هذا القانون⁽⁸⁰⁾.

(80) وعلى ذلك ايضا جاء قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2006/1311 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/1/18 منشورات مركز عدالة، ما يلي:
"1. اذا التزم المدعى عليه بموجب ملحق عقد العمل مدار البحث بأنه حال انتهاء عمله بالاستقالة أو بسبب الاستغناء عن خدماته لأي حالة من الحالات المبينة في المادة 28 من قانون العمل ولمدة سنة من تاريخ انتهاء عمله بالامتناع عن منافسة عمل الشركة أو العمل أو المشاركة أو التعاون لدى أي شخص أو مؤسسة أو شركة أو جهة تنافس الشركة المدعية ، وفي حال الإخلال بما تقدم يلتزم بدفع تعويض للشركة بما يعادل أجر اثني عشر شهراً على أساس آخر أجر تقاضاه . وحيث أن المدعية استندت في دعواها إلى عقد العمل وملحق عقد العمل المبرم بين الطرفين فإن أحكام قانون العمل هي الواجبة التطبيق على وقائع هذه الدعوى . وأن هذا الشرط جاء مخالفاً لنص المادة الرابعة من قانون العمل ونصها ما يلي/4/ب ((يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاقا سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها اياه هذا القانون)) . بالإضافة إلى أنه جاء مخالفاً لنص المادة 23 من الدستور والتي كفلت العمل لجميع المواطنين ونصوص الدستور تسمو على كل التشريعات وقد جرى الاجتهاد القضائي على أنّ المشرع في المادة 4/ب من قانون العمل ورعاية منه لمصالح العامل قد قرر البطلان لكل شرط في عقد أو اتفاق والذي

من هنا؛ فإذا قرر المشرع بعض حالات الوقف في قانون العمل فإنه لا يجوز الاتفاق على خلافها او على عدم تطبيقها، عن طريق الاتفاق على الشرط الفاسخ. ونجد ان المشرع قرر حالات كثيرة للوقف في عقد العمل، فمثلا في حالة الاجازات المرضية⁽⁸¹⁾، او اجازة الامومة⁽⁸²⁾، وغيرها. فهذه الحالات مثلا، لا يجوز ان يشملها الشرط الفاسخ ولا يطبق عليها، وتضمن العقد شرطا فاسخا في مثل هذه الحالات يجعل هذا الشرط مخالفاً للقانون وبالتالي بطلانه، ولا يرتب اي اثر في العقد .

وعليه فإنه من الجائز عدم تطبيق الشرط الفاسخ في الحالات التي ينص عليها المشرع صراحة على وقف عقد العمل كما هو معمول به في قانون العمل. فمتى تضمن العقد شرطا فاسخا صريحا فإنه لا يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل، وانما تطبق عليه احكام الفسخ ما لم يكن هناك نص صريح على خلاف ذلك يقضي بتطبيق نظام وقف العقد، فيستبعد الشرط الفاسخ هنا ويتم تطبيق نظام وقف عقد العمل سندا لاحكام القانون وسندا للنصوص الصريحة في قانون العمل الاردني.

المطلب الرابع

ان لا يكون تنفيذ العقد مستحيلا في المستقبل.

يهدف نظام وقف عقد العمل إلى تفادي تطبيق قواعد المسؤولية العقدية وإلى عدم انقضاء الرابطة العقدية عندما لا يقوم اطراف عقد العمل بتنفيذ التزاماتهم، وكذلك

بمقتضاه يتنازل العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها له هذا القانون وذلك رعاية للعامل كونه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية . وأن قول العامل أثناء سريان عقد العمل لا يكون مكافئاً لمركز رب العمل (تمييز حقوق 2003/1387) فيكون القرار الطعين موافقاً للقانون والأصول من حيث النتيجة لا من حيث التعليل والتسبيب."

(81) انظر : المادة 65 من قانون العمل الأردني.

(82) انظر : المادة 70 من قانون العمل الأردني.

لتفادي فسخ العقد بعد زوال السبب الذي من اجله اوقف عقد العمل. لذلك فإنه لا يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل الا إذا كان العقد يمكن تنفيذه مستقبلا بعد انتهاء السبب الذي ادى إلى ايقاف العقد.

وبالامكان تنفيذ العقد في المستقبل من الصفة الوقتية للوقف، ووفقا للقواعد العامة، يعدّ السبب الذي يحول دون تنفيذ العقد مؤقتا طالما انه ينتهي قبل ان يصبح التنفيذ غير مجدٍ وغير مفيد، فإذا تجاوز هذا السبب ذلك، اي ان التنفيذ اصبح غير مُجدٍ وغير مفيد، وان عدم التنفيذ اصبح نهائيا، فتكون استحالة التنفيذ مطلقة ونهائية، والصفة الوقتية لعدم التنفيذ لا تتقيد بمدة معينة يصبح بعدها التنفيذ ممكنا، وخالصة ذلك ان يصبح التنفيذ عند تجاوز هذا الحد غير مجدٍ وغير مفيد، اذ يجب ان يختفي السبب قبل الوصول إلى هذه النتيجة والا فلا حاجة لوقف العقد اصلا⁽⁸³⁾.

ويمكن ان نضرب مثلا على ذلك اجازة الامومة، فقد تعد سببا وقتيا لوقف عقد عمل محدد المدة مثلا، ولا يعد كذلك في عقود العمل الموسمية او التي تم ابرامها لموسم محدد ولمدة محددة.

ويجب ان لا يؤدي سبب وقف عقد العمل إلى الاخلال بالغاية المرجوة من العقد، وان سلطة تقدير ذلك تكون لقاضي الموضوع عند تقريره سبب الوقف، ومدى تأثيره في العقد، بغض النظر عما إذا كان سبب الوقف يرجع إلى فعل العامل او رب العمل او بسبب خارج عن كل منهما. ومن جهة اخرى فان الصفة الوقتية تقتضي ان تنتهي اسباب الوقف قبل انتهاء مدة العقد، لانه عند انقضاء العقد فان الوقف لن يستمر وانما ينقضي العقد ولا يمتد بسبب الوقف⁽⁸⁴⁾.

⁽⁸³⁾ انظر: محمد نصر الدين منصور ، مرجع سابق ، ص 20.

⁽⁸⁴⁾ انظر: خالد الهندي ، مرجع سابق ، ص 208

ويتوجب لامكانية استئناف تنفيذ العقد في المستقبل، ان يكون تنفيذ الالتزام او تنفيذ العقد مفيدا ومجديا في المستقبل بعد زوال سبب الوقف، فلا يكفي ان يكون تنفيذ العقد في المستقبل ممكنا حتى يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل، بل لا بد ان يكون هذا التنفيذ مفيدا ومجديا ويحقق الغاية المرجوة من العقد. وان هناك فائدة من تنفيذ العقد في المستقبل بعد زوال سبب الوقف. وعلى سبيل المثال إذا مرض العامل مرضا بسيطا ادى إلى غيابه عن العمل فترة قصيرة، فمن مصلحة العامل ورب العمل اللجوء إلى نظام وقف عقد العمل بدلا من فسخ العقد، وان يعود العامل إلى عمله بعد شفائه من هذا المرض، وان يستأنف عمله مرة أخرى، على اساس ان هذا الوقف لا يؤثر في العقد. ولكن إذا طال مرض العامل وكان لا بد من استبدال هذا العامل المريض بعامل آخر بدلا منه، او إذا تعذر على العامل ان يؤدي العمل في المستقبل، فهنا لا فائدة من تطبيق نظام وقف عقد العمل ، لانه لا فائدة مرجوة من تطبيقه، ومن الاولى ان يقوم رب العمل بانهاء عقد العمل واستبداله بعامل آخر، وقد نصت المادة 21 من قانون العمل الاردني على الحالات التي ينتهي بها عقد العمل و في الفقرة (ج) من هذه المادة على " إذا توفي العامل او اقعده مرض او عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي."، وإن لم ينته عقد العمل بالاسباب الواردة في المادة (21) من قانون العمل، ولا ينطبق عليه الحالات الواردة في المادة (28) الباحثه بالفصل دون اشعار ولم يعلق العمل على الحالات الواردة بالماده (31) من نفس القانون ، فان العامل في هذه الحالة يستحق بدل اشعار⁽⁸⁵⁾.

(85) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1999/1692 (هيئة ثلاثية) تاريخ

2000/1/19

منشورات مركز عدالة

فمتى توافرت الشروط السابقة، يتوجب على القاضي ان يحكم بوقف عقد العمل ، خاصة إذا كان الوقف مقررا بالنصوص التشريعية او بموجب احد بنود عقد العمل او من خلال الاتفاقيات الجماعية، ومن الممكن ان يقرر القاضي نظام الوقف من تلقاء نفسه دون ان يكون هناك نص تشريعي او اتفاق على الوقف، إذا رأى ان ذلك يحقق مصلحة اطراف العقد، العمال او رب العمل او كليهما، وهذا الوقف الذي يقرره القضاء يرتب نفس الآثار التي يرتبها الوقف المقرر بمقتضى النصوص التشريعية او بموجب عقد العمل، متى توافرت شروط وقف عقد العمل. وعليه فإذا ورد نص تشريعي يجيز وقف عقد العمل او اتفاق بين الاطراف او من خلال الاتفاقيات الجماعية، فلا يجوز لاي من طرفيه ان يرفض نظام الوقف وان يتمسك بخيار الفسخ او التنفيذ العيني. وإذا تحققت شروط نظام وقف عقد العمل فلا يجوز استبعاده من قبل القضاء او من قبل اي من طرفي العقد⁽⁸⁶⁾.

المطلب الخامس

استحالة تنفيذ العقد

نصت المادة 247 من القانون المدني الاردني على أنه " في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين."

(86) انظر: خالد الهندي، مرجع سابق، ص 209

وعليه فان اعمال القوة القاهرة لا يكون الا في العقود الملزمة للجانبين ، ولا تكون غير متوقعة و يصبح معها تنفيذ التزام احد العاقدين مستحيلا ولسبب اجنبي لا يد له فيه⁽⁸⁷⁾.

وعلى ذلك فان استحالة التنفيذ تعتبر شرطا من شروط وقف عقد العمل، وحسب القواعد العامة في القانون المدني فان استحالة التنفيذ النهائية من جهة احد اطراف العقد بسبب القوة القاهرة، وإن استحالة التنفيذ هذه تكون مطلقة، فيؤدي ذلك إلى انقضاء الالتزام المقابل له من الطرف الآخر وينفسخ العقد من تلقاء نفسه، اما إذا كانت هذه الاستحالة مؤقتة، او استحالة جزئية فإنها تؤدي إلى وقف العقد فقط، وان العقد يعود إلى التنفيذ بعد زوال سبب الاستحالة⁽⁸⁸⁾، وذلك يكون في حالة السبب الاجنبي كالقوة القاهرة، او الحادث المفاجئ، او فعل الغير، اما إذا كانت الاستحالة راجعة إلى فعل المدين، فإنها لا تؤدي إلى انقضاء الالتزام المترتب على المدين، ولكنها تؤثر على طريقة التنفيذ لان التنفيذ العيني اصبح مستحيلا فينفذ هذا الالتزام بالتعويض⁽⁸⁹⁾.

فاستحالة التنفيذ في عقود العمل تؤدي إلى انتهاء عقد العمل طبقا للقواعد العامة في القانون المدني، الا اننا نجد ان المشرع قد خرج عن الاصل في بعض الحالات الواردة في قانون العمل الاردني، وبالرغم من توافر شروط وظروف القوة القاهرة في بعض الحالات، الا ان المشرع لا يتقيد بالقواعد العامة للقانون المدني في انتهاء العقود

(87) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1281/1999 (هيئة خماسية) تاريخ 2000/1/24 المنشور على الصفحة 190 من المجلة القضائية ع1 بتاريخ 2000/1/1

(88) انظر: حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، ط3، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 1983، ص 657

(89) انظر: عبد العزيز اللصاصمة، مصادر الالتزام في القانون المدني الاردني، دار رند للنشر والتوزيع، الكرك، 2003، ص 228 .

ويخرج عن الاصل، وتبقى بعض الآثار مترتبة على العقد رغم توقفه، ورغم وجود القوة القاهرة⁽⁹⁰⁾.

وقد تتحقق استحالة التنفيذ لعقد العمل بسبب العامل، كان يصاب العامل بمرض يعجز بسببه عن تنفيذ التزاماته المترتبة عليه، وبذلك ينتهي عقد العمل لاستحالة التنفيذ بسبب عجز العامل كلياً عن تادية عمله، فالعجز المبرر لانتهاء عقد العمل هو العجز عن اداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة⁽⁹¹⁾، اما العجز الذي لا يمنع العامل من القيام باعمال أخرى، فعالجته المادة (14) من قانون العمل الاردني التي جاء فيها "إذا اصيب عامل اصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من اداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالاجر المخصص لذلك، على ان تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على اساس اجره الاخير قبل الاصابة."، اما إذا كان مرض العامل مرضاً عادياً، فان عقد العمل يوقف لحين شفاء العامل وبعد ذلك يعود العامل إلى عمله.

وهناك اسباب أخرى لاستحالة تنفيذ عقد العمل بسبب العامل، كاعتقال العامل، او اضراب العامل اضراباً مشروعاً، وتعتبر مثل هذه الحالات استحالة نسبية، فيوقف عقد العمل لاستحالة التنفيذ لحين زوال سبب الاستحالة، فيستأنف العامل عمله ويعود عقد العمل لترتيب آثاره بعد زوال سبب الوقف⁽⁹²⁾.

وكذلك تتحقق استحالة تنفيذ عقد العمل بسبب صاحب العمل، فهناك استحالة مطلقة من تنفيذ العقد، فينتهي العقد دون ان يرتب اية مسؤولية على صاحب العمل تجاه العامل، ومثال ذلك في حالات القوة القاهرة، كاحترق المنشأة بفعل كارثة طبيعية، اما

(90) انظر: المادة 50 من قانون العمل الاردني

(91) انظر: عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط 3، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 274

(92) انظر: أحمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع،

1998، عمان، ص 265

إذا كانت الاستحالة بسبب ناتج عن خطأ صاحب العمل، فيتحمل رب العمل تبعية ذلك. وقد تكون استحالة التنفيذ مؤقتة، فيكون اثر هذه الاستحالة وقتياً ويقتصر على مجرد وقف عقد العمل، ويعود العقد للتنفيذ بعد انتهاء هذه الاستحالة المؤقتة، ومثال ذلك الاستحالة الوقتية بسبب صاحب العمل والتي تؤدي إلى تعطل المنشأة⁽⁹³⁾، ومثال ذلك استحالة تنفيذ عقد العمل بسبب ظروف رب العمل الاقتصادية او الفنية، وهذا ما نصت عليه المادة (31) من قانون العمل الاردني، واعتبرت ذلك من الاستحالة الوقتية، حيث تعطي الحق للعامل بالعودة إلى العمل، إذا عاد العمل في المنشأة وزال سبب المنع، ضمن الشروط القانونية التي نص عليها المشرع.

المبحث الثاني

آثار وقف عقد العمل

(93) انظر: حسن كيرة، مرجع سابق، ص 674

تتطلب دراسة آثار وقف عقد العمل البحث في اثر الوقف في الالتزامات التعاقدية المترتبة على عقد العمل، بحيث تبقى الرابطة العقدية قائمة بين المتعاقدين، الا ان هناك بعض الالتزامات المترتبة على العقد يصيبها الجمود خلال فترة الوقف وكذلك بعض الآثار. ولوقف عقد العمل عدة آثار، وسوف نقوم بدراسة الآثار المترتبة على وقف عقد العمل ومعالجتها، ففي المطلب الاول سوف نتحدث عن اثر وقف عقد العمل في الالتزامات التعاقدية، و في المطلب الثاني نتحدث عن اثر وقف عقد العمل في السلطة التأديبية لرب العمل، وفي المطلب الثالث نتحدث عن اثر الوقف بعد انتهاء مدته وزوال سبب الوقف.

المطلب الاول

اثر وقف عقد العمل في الالتزامات التعاقدية

خلال فترة وقف عقد العمل تبقى بعض الالتزامات المترتبة على العقد نافذة بالرغم من وقف العقد وبالرغم من جمود الالتزامات الأخرى، ويعتبر وقف عقد العمل حالة من الجمود او السكون تصيب العقد طيلة فترة الوقف، ومن هذه الالتزامات التي تبقى سارية اثناء فترة الوقف، التزام العامل بعدم منافسة رب العامل، وكذلك عدم افشاء اسرار العمل، الا ان هناك التزامات أخرى يصيبها الجمود خلال مدة الوقف وهي توقف التزام العامل عن تادية عمله وبالمقابل توقف التزامات رب العمل عن دفع الاجر للعامل⁽⁹⁴⁾، وبالتالي فإنه يترتب على وقف عقد العمل تحرر المتعاقدين من بعض الالتزامات الناشئة عن العقد، فيعفى الطرف الذي تتوافر بحقه سبب من اسباب الوقف من تنفيذ التزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل، دون ان يتحمل اية مسؤولية نتيجة

(94) انظر: رمضان غانم، مرجع سابق، ص 83 .

ذلك، ولما كان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، وهناك التزامات متقابلة للعامل ولرب العمل، فإنه يحق لأي طرف ان يتوقف عن تنفيذ التزامه إذا توقف الطرف الآخر عن تنفيذها او اخل بذلك، ومن خلال ذلك يعفى اطراف عقد العمل من تنفيذ بعض الالتزامات المتقابلة والمترتبة عليهما بموجب عقد العمل المحرر بينهما، وبالرغم من ذلك نجد ان بعض الالتزامات تبقى قائمة خلال فترة الوقف.

ومن خلال ما تقدم فإنه يثور الخلاف حول الالتزامات التي يعفى منها المتعاقدان اثناء فترة الوقف والالتزامات التي تبقى قائمة بالرغم من وقف عقد العمل، وهناك ثلاثة اتجاهات حول هذه الالتزامات:

اولاً: الالتزامات التحفظية

هي الالتزامات التي تظل باقية اثناء فترة الوقف، وتخفي جميع الالتزامات الأخرى، ويقصد بالالتزامات التحفظية " تلك الالتزامات التي تهدف إلى المحافظة على الرابطة العقدية حتى تكون لها فاعليتها كاملة عند استئناف تنفيذ العقد وضمن تنفيذه في المستقبل". وتتمثل هذه بجانبين احدهما سلبي ويتمثل في الامتناع عن اي فعل يكون من شأنه المساس بوجود العقد، والثاني ايجابي هو الالتزام بالقيام ببعض الاعمال التي تهدف إلى ضمان الاستئناف السليم للعلاقة العقدية في المستقبل. ويتبين من هذا الاتجاه ان الوقف يؤدي إلى انقضاء جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل وظهور التزامات جديدة خلال فترة الوقف وتكون كنظام خارجي عن العقد الموقوف⁽⁹⁵⁾.

(95) انظر: سيد عيد نايل ، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2003-2004، ص 363.

إلا ان هذا الاتجاه قد تعرض للنقد، لانه قائم على فرضية ثابتة، هي امكانية استئناف العلاقة العقدية بعد فترة الوقف، في حين ان ذلك ليس شرطا من شروط وقف عقد العمل، فالوقف يمكن ان ينتهي بانتهاء العقد. كما وانه قد تجاهل بعض الالتزامات المتولدة عن عقد العمل والتي لا تتاثر بالوقف، وتظل باقية ولا تختفي خلال مدة الوقف، مثل الالتزام بعدم افشاء اسرار المهنة والالتزام بعدم منافسة رب العمل⁽⁹⁶⁾.

ثانيا: الالتزامات المستمرة والالتزامات غير المستمرة.

ويذهب انصار هذا الراي إلى التمييز بين الالتزامات المستمرة و الالتزامات غير المستمرة، ويقصد بالالتزامات المستمرة " تلك الالتزامات التي ترتبط بوجود عقد العمل ولا تتعلق بوجود رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم فان هذه الالتزامات تبقى نافذة بالرغم من اختفاء علاقة التبعية اثناء فترة وقف عقد العمل⁽⁹⁷⁾، اما الالتزامات غير المستمرة، فهي الالتزامات غير المرتبطة بوجود عقد العمل، بل يجب اداؤها وفقا لتواريخ و اوقات محددة وترتبط بوجود رابطة التبعية⁽⁹⁸⁾، ومن الامثلة على الالتزامات المستمرة الالتزام بعدم افشاء اسرار المهنة والالتزام بعدم منافسة رب العمل. ومن الامثلة على الالتزامات غير المستمرة، الالتزام باداء العمل من قبل العامل والالتزام بتمكين العامل من العمل ودفع الاجر من قبل رب العمل. ووفقا لهذا الاتجاه فان الوقف يؤثر في الالتزامات غير المستمرة ويؤدي إلى اختفائها ولكن الالتزامات المستمرة تبقى قائمة طيلة فترة الوقف.

الا ان هذا الاتجاه ايضا تعرض للنقد:

(96) انظر: رمضان غانم ، مرجع سابق ، ص 84 .

(97) انظر: سيد عيد نايل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 373 .

(98) انظر: المرجع السابق ، ص 366

- ان انصار هذا الاتجاه يخلطون بين خصائص عقد العمل وبين العقد نفسه، فالالتزامات المستمرة او غير المستمرة تنشأ عن عقد العمل، اما رابطة التبعية فهي عنصر مميز لعقد العمل بل من اهم عناصر عقد العمل.

- ان القول بانّ الالتزامات المستمرة مرتبطة من حيث وجودها ونفاذها بالعقد، يوحي بانه في حالة انتهاء العقد تنتهي هذه الالتزامات، وهذا مخالف للواقع، فهذه الالتزامات تبقى مستمرة بالرغم من انتهاء العقد، مثال ذلك التزام العامل بعدم منافسة رب العمل حتى بعد انتهاء الرابطة العقدية بين العامل ورب العمل وبعد انتهاء العمل⁽⁹⁹⁾.

- ان الوقف لا يؤدي إلى اختفاء رابطة التبعية بين العامل ورب العمل خلال فترة الوقف، ونجد ان هناك بعض سلطات لرب العمل تبقى قائمة خلال هذه الفترة، ويبقى عنصر التبعية بين العامل ورب العمل موجودا، لان الوقف لا يؤدي إلى زوال الرابطة العقدية.

ثالثا: الالتزامات الرئيسية والالتزامات الثانوية

ويذهب انصار هذا الراي إلى ان آثار العقد تنقسم إلى نوعين، آثار رئيسية و آثار ثانوية او تكميلية، فالالتزامات التي تختفي خلال فترة الوقف هي الالتزامات الرئيسية، والالتزامات التي تبقى خلال فترة الوقف هي الالتزامات الثانوية او التكميلية⁽¹⁰⁰⁾. ويقصد بالالتزامات الرئيسية الالتزامات التي ابرم عقد العمل بقصد

⁽⁹⁹⁾ انظر: خالد الهندي، مرجع سابق، ص 213 .

⁽¹⁰⁰⁾ انظر: سيد عيد نايل، شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 199 . و حسام

الدين الاخواني، مرجع سابق، ص 569 .

تحقيقها، وهي التزام العامل باداء العمل المتفق عليه والتزام رب العمل بدفع الاجر. ويتمطلب عن هذه الالتزامات الرئيسية التزامات أخرى تكميلية متفرقة يتعهد بها كل من رب العمل والعامل. ويقتصر اثر الوقف على الالتزامات الاساسية دون الالتزامات الثانوية. فيعفى اطراف العقد من تنفيذ الالتزامات الرئيسية خلال فترة الوقف وتبقى الالتزامات الثانوية⁽¹⁰¹⁾.

وكما ذكرت فان الالتزامات الرئيسية هي التي تختفي خلال فترة الوقف وسوف نتناول الالتزامات التي تختفي اثناء فترة الوقف، ثم نتناول الالتزامات التي تبقى نافذة خلال فترة الوقف.

اولاً: الالتزامات الرئيسية التي تختفي خلال فترة الوقف:

يترتب على توفر سبب من اسباب وقف عقد العمل، اعفاء المدين من تنفيذ التزاماته دون ان يتعرض للمسؤولية العقدية، ومن المعروف ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، وهي العقود التي يحق للدائن فيها ان يمتنع عن تنفيذ التزامه، إذا لم يحم المدين بالوفاء بما ترتب عليه من التزام، وعليه فإذا نشأ سبب من اسباب الوقف، وتوقف العامل عن العمل، يتوقف رب العمل في المقابل عن الالتزام بما يترتب عليه العقد وبالتالي يتحرر العامل ورب العمل من الالتزامات المتقابلة.

فإذا تحقق سبب من اسباب وقف عقد العمل ترتب على ذلك ان يتحرر العامل من التزامه المتمثل باداء العمل المتفق عليه دون ان يكون مخطئاً او ان يتعرض للمسؤولية العقدية حيث يعفى العامل اثناء مدة الوقف من كل التنفيذ الفعلي للعمل، فيتحرر من التزامه بتنفيذ اوامر رب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل، ومن التزامه باستعمال

(101) انظر: سيد عيد نايل - شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 199 .

وسائل السلامة العامة والصحة المهنية الخاصة بالعمل والتزامه بالحضور إلى مكان العمل، ويلتزم العامل في المقابل باعادة ادوات العمل خلال الفترة نفسها⁽¹⁰²⁾.

ولكن يثور هنا سؤال، بما ان العامل يعفى من تنفيذ التزامه باداء العمل فهل تعتبر الاصابة التي يتعرض لها العامل اثناء فترة الوقف اصابة عمل ام لا؟

بيّنا ان العامل اثناء فترة الوقف يعفى من اداء العمل المتفق عليه، وبذلك فهو غير ملزم بالحضور إلى العمل وغير ملزم بالالتزام باوامر وتعليمات رب العمل كون عقد العمل موقوفاً، ونجد ان المشرع الاردني اشترط شروطاً لاعتبار الاصابة التي تقع للعامل اصابة عمل، ان تقع اثناء تادية العمل او بسببه حيث نصت المادة الثانية من قانون العمل الاردني على اصابة العمل، وهي " اصابة العامل نتيجة حادث اثناء تادية العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه"، وما دام العامل لا يقوم باداء العمل خلال فترة الوقف، فلا تعتبر الاصابة التي يتعرض لها العامل اثناء وقف العقد اصابة عمل. وفي المقابل يعفى رب العمل من التزامه بالتعويض عن هذه الاصابة ويحرم العامل من هذه الحماية القانونية، وهذا ما اخذ به القضاء الاردني⁽¹⁰³⁾.

الا أن هناك رأياً فقهياً قد فرق بين الحوادث التي تقع للعامل اثناء فترة الوقف، وبين الاصابة بمرض مهني، حيث اعتبر ان المرض المهني عبارة عن اصابة عمل

⁽¹⁰²⁾ انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق، ص 299 .

⁽¹⁰³⁾ قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1966/165 (هيئة خماسية) تاريخ 1966/5/8 المنشور على الصفحة 892 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1966/1/1 ، والذي جاء فيه:
" إن معنى الإجازة هو الانقطاع عن العمل ولا تعتبر اصابة العامل اثناء اجازته اصابة."
- إن قدوم العامل من محل عمله الى عمان اثناء اجازته ليبحث مع المسؤولين بعض امور خاصة تتعلق بمقدار اجره لا يجعل اصابته اثناء العمل لانها مراجعة ارادها العامل لمصلحته الخاصة."

حتى وان كانت الاصابة بهذا المرض المهني ظهرت خلال الوقف، وذلك لان مثل هذه الامراض تتكون في جسم العامل تدريجياً نتيجة لاشتغاله بمهنة معينة⁽¹⁰⁴⁾.

وبما ان العامل يتحلل من الالتزامات المترتبة عليه خلال وقف عقد العمل، وكون عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين فإن رب العمل يتحلل ايضاً من الالتزامات المترتبة عليه ومن التزامه بتمكين العامل من العمل، وبالتالي لا يلتزم بتقديم الادوات الضرورية لاداء العمل، ومن ثم لا يلتزم بفتح ابواب المنشأة للعامل الذي توقف عن العمل⁽¹⁰⁵⁾.

ولمّا كان العامل يعفى من اداء العمل اثناء فترة الوقف، ترتب على ذلك اعفاء رب العمل من التزامه بدفع الاجر للعامل واساس ذلك هو اداء الالتزامات المتقابلة في عقد العمل والذي هو عقد ملزم للجانبين وهو من عقود المعاوضة والتي يأخذ فيها كلا الطرفين مقابلاً لما يدفع، فمقابل العمل الذي يحصل عليه صاحب العمل، يكون للعامل الحق في الحصول على الاجر المتفق عليه⁽¹⁰⁶⁾.

واعفاء رب العمل من دفع الاجر لا يقتصر على الاجر الاساسي وانما يشمل كل ما يدخل ضمن مفهوم الاجر من علاوات او بدلات او مكافآت او عمولة او غيرها فهذه الملحقات تعدّ جزءاً لا يتجزأ من الاجر⁽¹⁰⁷⁾.

⁽¹⁰⁴⁾ انظر: احمد عبد الكريم ابو شنب ، مرجع سابق، ص 215 .

⁽¹⁰⁵⁾ انظر: سيد عيد نايل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 367 .

⁽¹⁰⁶⁾ انظر: هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) ، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2008 ، عمان ، ص 93.

⁽¹⁰⁷⁾ عرفت المادة الثانية من قانون العمل الاجر بأنه " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها بإستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

وعليه فان رب العمل يتحمل من الالتزام بدفع اجر العامل طيلة فترة الوقف الا ان هناك استثناءات على هذه القاعدة قررتها نصوص تشريعية او اتفاقيات جماعية او اتفاق اطراف عقد العمل⁽¹⁰⁸⁾.

وعلى ذلك نصت المادة (50) من قانون العمل الاردني على " إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى اليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الاجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة الأيام الاولى من توقف العمل خلال السنة وان يدفع للعامل نصف اجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على ستين يوماً في السنة."

ونصت المادة (61) من قانون العمل الاردني على ما يلي :

1 - لكل عامل الحق باجازة سنوية باجر كامل لمدة اربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة الا إذا تم الاتفاق على اكثر من ذلك على ان تصبح مدة الاجازة السنوية واحدا وعشرين يوماً إذا امضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب ايام العطل الرسمية والاعياد الدينية وايام العطلة الاسبوعية من الاجازة السنوية الا إذا وقعت خلالها.

والمادة (65) من قانون العمل الاردني :

لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناءً على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان نزيل احد المستشفيات، وبنصف الاجر إذا كان بناءً على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل احد المستشفيات.

ونصت المادة (70) من قانون العمل الاردني على أن " للمرأة العاملة الحق في

(108) انظر: رمضان غانم، مرجع سابق، ص 95 . و حسام الدين الاهواني، مرجع سابق، ص 569.

الحصول على اجازة امومة باجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة اسابيع، على ان لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة."

والمادة (136) فقرة (ب) من قانون العمل الاردني " إذا اقدم صاحب العمل على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الاول، وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الاغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع اجور العمال عن الايام التي يستمر الاغلاق فيها."

وهناك نصوص تشريعية أخرى⁽¹⁰⁹⁾، وفي هذه الحالات يتقاضى العامل اجره بحكم القانون دون ان يتحقق سببه، وبالرغم من توقفه عن ادائه لعمله، وتوقفه عن الوفاء بالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل، وجاء ذلك خلافا للقواعد العامة، و خلافا لمبدأ التقابل بين الاجر والعمل⁽¹¹⁰⁾، او الاجر مقابل العمل.

وخلاصة ما سبق ان وقف عقد العمل يؤدي إلى اختفاء الالتزامات الرئيسية المترتبة على عقد العمل كقاعدة عامة، سواء اكان الوقف راجعاً إلى رب العمل او إلى العامل، فيعفى رب العمل من التزامه بتقديم العمل، وفي المقابل يعفى العامل من اداء العمل المتفق عليه، وبالتالي يعفى رب العمل كقاعدة عامة من دفع الاجر للعامل، مع

(109) جاء في نص المادة 66 من قانون العمل الاردني: الإجازات الإضافية:

أ - لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية:-
1 - إذا التحق بدورة للتقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناءً على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية.

2 - لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متوالية على الأقل لدى صاحب العمل. ولا تعطى هذه الإجازة إلا مرة واحدة خلال مدة الخدمة.

(110) انظر: محمود جمال الدين زكي، الوجيز في شرح قانون العمل، دن، جمهورية مصر العربية، 1959، ص 460.

وجود استثناءات على هذه القاعدة إذا وجدت نصوص تشريعية صريحة على خلاف ذلك، أو بوجود اتفاقيات جماعية أو باتفاق الاطراف والذي ينص على ان يبقى رب العمل ملزماً بدفع الاجر او اي جزء منه خلال فترة وقف عقد العمل، فالوقف يؤدي إلى اختفاء هذه الالتزامات الرئيسية لاطراف عقد العمل، الا ان هناك التزامات ثانوية تبقى قائمة خلال فترة الوقف وهذا ما سوف نتحدث عنه لاحقاً.

ثانياً: بقاء الالتزامات الثانوية او التكميلية اثناء فترة الوقف.

وجدنا ان وقف عقد العمل يؤدي إلى الابقاء على الرابطة العقدية بين العامل ورب العمل، وهو ما يرتب بقاء بعض الالتزامات الثانوية على العامل وعلى رب العمل خلال فترة الوقف. وبقاء هذه الالتزامات الثانوية على اطراف العقد يكون تطبيقاً لمبدأ تنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه العقد ووفقاً لما يوجبه حسن النية في تنفيذ الاتفاق بالإضافة إلى كل ما يتبع تنفيذ العقد سنداً لاحكام القانون والعرف وطبيعة هذا العقد، حيث تقضي المادة (202) من القانون المدني الاردني بان ينفذ العقد وفق ما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية ولا يقتصر العقد على الزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول ايضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف وطبيعة التصرف⁽¹¹¹⁾، وهذا نصت عليه المادة (202) فقرة (1) من القانون المدني الاردني. حيث يجب على العامل وعلى رب العمل ان يلتزموا في تنفيذ عقد العمل بطريقة تتفق مع مبدأ حسن النية. وهذا المبدأ يفرض على العامل وعلى رب العمل بعض الالتزامات بالرغم من وقف عقد العمل، وزوال الالتزامات الرئيسية المترتبة على عقد العمل.

وبالاستناد إلى ذلك يتوجب على اطراف عقد العمل ان تلتزم فيما بينها بحدود الادب والاحترام في التعامل، سواء اثناء سريان العقد او خلال فترة الوقف. وهذا

(111) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2007/700 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/5/30 منشورات مركز عدالة

الالتزام يفرض على العامل وعلى رب العمل عدم القيام بأي سلوك او تصرف يتنافى مع الاحترام الانساني او الشخصي او الحياة الخاصة لاطراف عقد العمل⁽¹¹²⁾.

ويتوجب على رب العمل احترام انسانية العمال الذي يعملون لديه وان لا يحملهم فوق طاقتهم وان يوفر لهم كافة اسباب السلامة المهنية، وبالمقابل يتوجب على العمال الالتزام بتعليمات رب العمل واطاعته والتقيد باوامره بشكل يتماشى مع حسن سير العمل وتنفيذ الاعمال المترتبة عليهم والمحافظة على مصالح رب العمل وكذلك المحافظة على ادوات العمل، وان يراعي العامل في تصرفاته مقتضيات اللياقة والاداب⁽¹¹³⁾. وسندا لمبدأ حسن النية بين الاطراف المتعاقدة في تنفيذ التزاماتها يتوجب على العامل عدم افشاء اسرار العمل، ولا يقتصر التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل على فترة تنفيذ العقد، وانما يمتد الالتزام ليشمل ايضاً فترة وقف العقد ويستمر حتى بعد انقضاء العقد. والاسرار التي يلتزم العامل بعدم افشائها هي الاسرار المتعلقة بالعمل والتي يطلع عليها العامل بسبب عمله. والالتزام يقتصر على افشاء الاسرار للغير، ولا يحول دون استفادة العامل من هذه الاسرار لنفسه⁽¹¹⁴⁾.

و يتوجب على العامل تادية العمل بنفسه وان يبذل في تاديته عناية الشخص العادي وان يلتزم باوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر او تخالف احكام القوانين المعمول بها او الاداب العامة. وكذلك المحافظة على اسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق او العرف⁽¹¹⁵⁾.

(112) انظر: رمضان غانم، مرجع سابق، ص120.

(113) المادة 814 فقرة 2 من القانون المدني الاردني.

(114) انظر: عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص186.

(115) وهذا ما نصت عليه المادة 19 من قانون العمل الاردني تحت عنوان واجبات العامل.

ومن الالتزامات الثانوية التي تبقى اثناء وقف عقد العمل، التزام العامل بعدم منافسة رب العمل، وهذا الالتزام عالجته المواد (818 و 819) من القانون المدني الاردني⁽¹¹⁶⁾، الا ان هذه المواد تعالج هذه الحالة بعد انتهاء عقد العمل، اما بخصوص التزام العامل بعدم منافسة رب العمل اثناء العمل فهو شيء بديهي وهو من واجبات العامل الاساسية وهي التفرغ للعمل لدى رب العمل، فهذا الالتزام لا يقتصر على فترة تنفيذ العقد وانما يظل باقيا رغم وقف عقد العمل، حيث ان الالتزام يجد مصدره في عقد العمل الذي يظل قائماً رغم الوقف، فلا يجوز للعامل ان يقوم بمنافسة رب العمل، او ان يعمل لدى رب عمل آخر منافس له، وهذا يلحق الاذى برب العمل، ويتعارض مع مبدأ حسن النية الذي يفرضه العقد على طرفيه⁽¹¹⁷⁾.

المطلب الثاني

اثر الوقف في السلطة التأديبية لصاحب العمل

وقف عقد العمل، كما ذكرنا سابقاً، لا يؤدي إلى انتهاء الرابطة العقدية بين العامل ورب العمل، فتبقى هناك بعض الالتزامات المترتبة على طرفي عقد العمل خلال فترة وقف عقد العمل، ولكن هل تبقى السلطة التأديبية لرب العمل خلال فترة وقف

(116) المادة (818) "1 - إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالإطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأ جاز للطرفين أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد. 2 - على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل."

المادة (819): "إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح."

(117) انظر: سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004، ص 262 .

العقد، وهل تكون هذه السلطة كاملة كما لو ان العقد غير موقوف ام تكون مقيدة او ضعيفة اثناء فترة وقف عقد العمل؟ وهذا ما سوف نبينه تالياً.

فالسطة التأديبية لرب العمل، هي سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي اخلّ باحد التزاماته⁽¹¹⁸⁾. فهذه السلطة تنشأ لرب العمل من خلال علاقة التبعية والاشراف على العمل، واساسها عقد العمل، وفي حالة مخالفة العامل لاوامر وتعليمات رب العمل في العمل، يترتب على ذلك ايقاع العقوبة او الجزاء على العامل المخالف للاوامر، كون صاحب العمل هو الذي يتراس المشروع او العمل، وبما ان وقف عقد العمل لا يؤدي إلى زوال الرابطة العقدية بين العامل ورب العمل، فذلك يعني بقاء السلطة التأديبية لرب العمل ولكنها تكون بشكل اضعف مما كانت عليه قبل الوقف، والهدف من ذلك هو ضمان حسن سير العمل⁽¹¹⁹⁾.

وكون العامل يعفى خلال فترة الوقف من اداء العمل وتنفيذ التزاماته، وبالمقابل تفقد السلطة التأديبية لرب العمل قوتها بالنسبة إلى كل ما كان يتعلق باداء العمل و بالتزامات العامل بتنفيذ العمل المترتب عليه وبالتالي تضعف علاقة التبعية نتيجة لغياب العامل عن العمل، ولا يكون هناك اشراف لرب العمل على العامل فان السلطة التأديبية تفقد قوتها نتيجة لذلك⁽¹²⁰⁾.

الا ان هذه السلطة قد تقيد في بعض حالات الوقف على الرغم من ضعفها، فنجد ان المشرع الاردني قد وضع بعض القيود على السلطة التأديبية لرب العمل خلال فترة وقف عقد العمل. فنجد ان المادة (27) من قانون العمل الاردني قد منعت رب العمل ان

(118) انظر: المرجع السابق ، ص 279

(119) انظر: رمضان غانم ، مرجع سابق ، ص 160 و 161

(120) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 302

يمارس حقه بانتهاء عقد العمل في عدة حالات حيث نصت على مايلي: " أ - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل او توجيه اشعار اليه لانتهاء خدمته في اي من الحالات التالية:

1 - المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها او خلال اجازة الامومة.

2 - العامل المكلف بخدمة العلم او الخدمة الاحتياطية في اثناء قيامه بتلك الخدمة.

3 - العامل في اثناء اجازته السنوية او المرضية او الاجازة الممنوحة له لاغراض الثقافة العمالية او الحج او في اثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي او للاتحاق بمعهد او كلية او جامعة معترف بها."

ففي هذه الحالات لا يجوز لرب العمل ان يقوم بانتهاء عقد العمل بسبب وقف عقد العمل. فلا يستطيع ان ينهي العقد بسبب مرض العامل او اصابته او بسبب الولادة، او لممارسة العمل النقابي. لكن هذا الحظر لا يشمل ما يرتكبه العامل من اخطاء اثناء فترة الوقف⁽¹²¹⁾.

و نلاحظ ان حظر انتهاء عقد العمل ليس مطلقا على صاحب العمل، وانما هو مرتبط بمدة وقف العقد، ايّ بالمدة التي يستطيع فيها العامل ان يتغيب عن عمله. وهذه المدة تحددها النصوص التشريعية او الاتفاق. ونجد ان المشرع الاردني وفي الفقرة (ب) من هذه المادة (27) المذكورة، والتي نصت على " يصبح صاحب العمل في حل من احكام الفقرة (ا) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال اي مدة من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة "، وهذا استثناء على تقييد رب العمل من استخدام سلطاته اثناء فترة الوقف بموجب نص تشريعي.

(121) مثل افساء اسرار العمل أو منافسة رب العمل في عمله.

ومن خلال ماسبق نستنتج ان وقف عقد العمل لا يؤدي إلى اختفاء السلطة التأديبية لرب العمل، ولو ارتكب العامل خطأ خلال فترة الوقف، وكان هذا الخطأ يستوجب ايقاع عقوبة تأديبية، فيجوز لرب العمل توقيع هذه العقوبة عليه بالرغم من وقف عقد العمل، وبنفس الوقت يكون لرب العمل الحق بفصل العامل وانتهاء عقد العمل، إذا ارتكب العامل عملاً خلال فترة الوقف ما يبرر ذلك. ووجدنا ان السلطة التأديبية لرب العمل تكون اضعف مما كانت عليه قبل وقف عقد العمل نتيجة لغياب العامل عن العمل وبالتالي تضعف علاقة التبعية. ووجدنا ايضا ان سلطة رب العمل التأديبية قد تكون محددة و مقيدة في بعض الحالات، وهذا التقيد يكون بموجب نصوص قانونية او تشريعية.

المطلب الثالث

اثر وقف عقد العمل بعد زوال سببه

ذكرنا ان وقف عقد العمل لا يؤدي إلى انتهاء الرابطة العقدية بين العامل ورب العمل، وأن من آثار الوقف اعفاء طرفي العقد من بعض الالتزامات وبقاء بعضها الآخر، فإذا زال سبب الوقف، فالاصل ان يستأنف العقد سريانه من جديد بجميع شروطه وخصائصه⁽¹²²⁾، وبالتالي يعود عقد العمل منتجا لآثاره التي كانت موقوفة إذا زال سبب الوقف، وهذا هو الاصل، وعلى ذلك فلا بد لنا من البحث في اثر وقف عقد العمل بعد زوال سبب الوقف، وهل يؤثر ذلك في مضمون العقد، وهل يتم تمديد مدة العقد لمدة مساوية للمدة التي استمر فيها عقد العمل موقوفاً، ومدى تاثير مدة الوقف على مدة خدمة العامل لدى رب العمل، وهل تدخل مدة الوقف ضمن مدة اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي. وسنبين ذلك تباعاً فيما يلي:

(122) انظر: محمد نصر الدين منصور ، مرجع سابق ، ص 430.

أولاً: اثر وقف عقد العمل في مضمون العقد:

ان من مميزات وقف عقد العمل؛ طبيعته الوقتية، فالاصل - كما ذكرنا سابقاً - ان يستأنف العقد من جديد بجميع شروطه وخصائصه بمجرد زوال سبب الوقف، ويرتب العقد كافة آثاره من جديد كما لو كان لم يوقف. فتعود الالتزامات الموقوفة إلى السريان، ويلتزم اطراف العقد بتنفيذ بنوده واستئناف العمل به بانتهاء مدة الوقف⁽¹²³⁾. ويعود العامل إلى عمله بمجرد زوال سبب الوقف ويلتزم رب العمل بتمكين العامل من العمل وتسليمه عمله الذي كان يقوم به قبل الوقف، ويلتزم رب العمل باعادة العامل إلى عمله بعد زوال سبب الوقف، فإذا رفض ذلك اعتبر ما قام به رب العمل فصلاً تعسفياً للعامل وموجباً للتعويض سندا لاحكام قانون العمل، وبالمقابل إذا لم يستأنف العامل العمل بعد زوال سبب الوقف فيحق لرب العمل في هذه الحالة فصله وانهاء خدماته⁽¹²⁴⁾. والاصل ان يكون استئناف العمل فوراً وبعد انتهاء زوال سبب الوقف، الا ان هناك بعض الحالات يمنح فيها العامل مهلة للعودة إلى العمل، كما هو حال العامل الذي انهى خدمة العلم، وعلى ذلك نصت المادة (26) من قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية بـ " يعاد المستخدم او العامل إلى وظيفته او عمله المحتفظ به بمقتضى المادة (25) من هذا القانون إذا طلب ذلك خطياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه ويجب اعادته إلى عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب على انه إذا اصبح غير لائق للخدمة بسبب عجز اصابه اثناء العمليات الحربية او من جراء قيامه بواجبات الخدمة العسكرية وكان باستطاعته القيام بعمل آخر متوفر فيعاد له على ان يراعى اسناد العمل الذي يتناسب ووظيفته الاصلية من حيث المستوى والراتب." وهنا نجد ان المشرع قد

(123) انظر: جعفر المغربي ، مرجع لسابق، ص 303.

(124) انظر: رمضان غاتم ، مرجع سابق ، ص 205.

منح العامل الذي انهى خدمة العلم مهلة للعودة إلى العمل مدتها ثلاثون يوماً من تاريخ انتهاء خدمة العلم وتسريحه من الخدمة، وهذا استثناء لاستئناف العمل مباشرة بعد زوال الوقف، بموجب نص تشريعي.

وبانتهاء سبب الوقف يعود العامل إلى عمله دون أي تعديل في بنود العقد التي كانت سارية قبل وقف عقد العمل، ويستأنف العامل عمله وتترتب على هذا العقد كافة الآثار القانونية السابقة لتاريخ الوقف. فلا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتعديل بنود العقد، كان يفرض على العامل عملاً آخر غير العمل الذي كان يمارسه قبل الوقف، إلا أن المشرع أجاز ذلك إذا ما كان التعديل لمصلحة للعامل⁽¹²⁵⁾، وعليه فإن هذا التعديل يسري في مواجهة رب العمل.

وخلاصة ما سبق أن وقف عقد العمل لا يؤثر في مضمون العقد، وأنه بعد زوال سبب الوقف وانتهاء مدته، يعود إلى السريان وإلى ترتيب آثاره السابقة، كما لو كان العقد لم يوقف أصلاً من قبل.

ثانياً: اثر وقف عقد العمل في مدة العقد:

من المعروف أن عقود العمل تكون عقوداً محددة المدة أو عقوداً غير محددة المدة، فما هو اثر وقف عقد العمل في مدة العقد، في العقود المحددة المدة وكذلك في عقود العمل غير المحددة المدة، وسوف نبين ذلك كما يلي :

1- عقد العمل المحدد المدة

(125) انظر المادة 4 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.

هو العقد الذي يتفق الاطراف فيه على تحديد مدة معينة لنهايته، وانهاء الرابطة العقدية بحلول هذه المدة المتفق عليها مسبقا في العقد، فالاصل في عقود العمل المحددة المدة ان تنتهي بانتهاء المدة المتفق عليها في العقد، ولا يؤدي وقف عقد العمل إلى اطالة مدة هذا العقد، وهذا الراي الغالب، والذي يرى ان عقد العمل المحدد المدة ينتهي بحلول الاجل المتفق عليه، حتى لو جاء ذلك اثناء سريان فترة الوقف، وان اطالة العقد تعتبر تعديلا جوهريا في مضمون العقد⁽¹²⁶⁾، فإذا حل اجل انتهاء المدة العقدية خلال فترة الوقف، فان العقد ينتهي عند هذا الاجل المحدد والمتفق عليه مسبقا، ولا يجوز التغيير او التعديل بمضمون العقد او بمدته، الا من خلال اتفاق اطراف العقد على ذلك، فلا يستطيع احد طرفي العقد ان يجبر الطرف الآخر على هذا التعديل. ومن الامثلة على ذلك إذا ابرم عقد بين عامل ورب عمل لمدة محددة ينتهي هذا العقد بانتهاء هذه المدة المتفق عليها، حتى وان قام سبب من اسباب الوقف كاغلاق العمل مثلا، وانتهت المدة المتفق عليها خلال فترة وقف العقد، فالوقف هنا لا يمنع من انتهاء العقد بانتهاء المدة المتفق عليها. وعليه فان وقف عقد العمل يختلف عن وقف التقادم او قطع التقادم، فوفقا لنظام الوقف فان العقد ينتهي بانتهاء مدته حتى لو كان سبب الوقف ما زال قائما، فالوقف لا يؤدي إلى وقف احتساب مدة العقد وعودة هذه المدة للسريان، بعد زوال سبب الوقف، كما هو معمول به في نظام التقادم⁽¹²⁷⁾. فالوقف لا يؤثر على مضمون العقد كما ذكر سابقا وانما يؤدي إلى التحلل من بعض الالتزامات العقدية، فالعقد يبقى قائما بين طرفيه طيلة فترة الوقف، وبالتالي فان الوقف لا يؤثر على مدة عقد العمل محدد المدة، الا انه يجوز الاتفاق بين طرفي العقد على خلاف ذلك كون العقد شريعة المتعاقدين وهو قانونهما الخاص ما دام هذا الاتفاق لا يخالف النظام العام والقانون.

(126) انظر: رمضان غانم ، مرجع سابق ، ص 207.

(127) انظر: حسام الاهواني، المرجع السابق، ص 570.

2- عقد العمل غير المحدد المدة

وهو العقد الذي لم يتفق الطرفان فيه على تحديد مدة معينة لانتهاء العقد، وعلى ذلك فلا تؤثر مدة وقف عقد العمل على العقد كونه لم يتم تحديد مدة لانتهاء العقد، فعند زوال سبب الوقف يعود العقد إلى السريان والتنفيذ، إلى ان تنتهي العلاقة العقدية باتفاق طرفيه او تنتهي لاي سبب غير ذلك⁽¹²⁸⁾.

وان عقود العمل غير المحددة المدة لا يمكن ان تستمر إلى ما لا نهاية، فقد اعطى المشرع الحق لاي من طرفيه إذا رغب في انتهاء عقد العمل غير المحدد المدة، فيترتب عليه اشعار الطرف الآخر خطيا برغبته في انتهاء العقد خلال مدة معينة، ونجد من خلال نص المادة (23) من قانون العمل الاردني، انه يتوجب على اي طرف من اطراف العقد ان رغب في ان ينهي عقد العمل ان يوجه اشعارا للطرف الآخر قبل شهر على الاقل برغبته في ذلك، لكن ما إذا لو طرا سبب من اسباب وقف عقد العمل خلال مدة الاشعار المذكورة، فهل تستمر مدة الاشعار في النفاذ، ام ان حساب هذه المدة يتوقف حتى زوال سبب الوقف⁽¹²⁹⁾.

بما ان مدة الاشعار قد تم تحديدها مسبقا من قبل احد اطراف العقد، فان هذه المدة لا تتأثر بوقف عقد العمل، فلو ان الاشعار كان من طرف رب العمل، واصيب

(128) انظر: المادة 23 من قانون العمل الاردني.

(129) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 304.

العامل خلال فترة الاشعار بمرض ادى إلى ايقاف عقد العمل، فان هذا العقد ينتهي بانتهاء مدة الاشعار المتفق عليه ولا تمتد مدة العقد إلى مدة مساوية لفترة الوقف⁽¹³⁰⁾؟
ولا فرق في ذلك فيما إذا كان الاشعار من قبل العامل او من قبل رب العمل، فقد اعطى المشرع الحق لاي من الطرفين إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، فيستطيع العامل او رب العمل في اي وقت، ان ينهيا العقد بارادتهما المنفردة، مع مراعاة احكام المادة (23) من قانون العمل الاردني في ذلك. الا اننا نجد ان المشرع قد قيد رب العمل في انتهاء عقد العمل في بعض حالات الوقف، وحسب ما جاء في المادة (27) من قانون العمل الاردني. ولكن يجوز لرب العمل انتهاء خدمات العامل خلال فترة الوقف لسببٍ آخر خلاف سبب الوقف، كافتشاء العامل اسرار العمل، خلال فترة الوقف.

ثالثاً: اثر وقف عقد العمل على مدة خدمة العامل (الاقدمية):

تعد مدة خدمة العامل او اقدمية العامل في اي عمل مصدرا للعديد من الحقوق والمزايا التي يتمتع بها العامل او يكتسبها العامل في عمله، كزيادة الراتب والترقيات، واحتساب المرتب التقاعدي مثلاً. ونجد ان وقف عقد العمل لا يؤدي إلى انتهاء الرابطة العقدية بل انها تبقى قائمة، بالرغم من توقف عقد العمل، وعليه فان مدة الوقف تحتسب من ضمن الاقدمية للعامل، فالعبرة في احتسابها هو انتماء العامل للعمل وهذا الانتماء يبقى قائماً بالرغم من توقف عقد العمل، وليس بمدة العمل الفعلي للعامل⁽¹³¹⁾، فوقف عقد العمل لا يؤدي إلى محو الاقدمية السابقة للعامل بل تحسب مدة الوقف في الاقدمية ويستحق عنها العامل جميع الحقوق المرتبطة بها من علاوات وترقيات وغيرها من الامتيازات، وذلك لان الوقف يبقي عقد العمل ساري المفعول ويظل العامل مرتبطاً

(130) انظر: رمضان غانم ، مرجع سابق ، ص 208.

(131) انظر: خالد الهندياني ، مرجع سابق ، ص 233.

بالعمل بالرغم من توفر سبب من اسباب الوقف⁽¹³²⁾. فاجازة العامل السنوية او المرضية او اجازة الامومة وغيرها، تبقي العامل مرتبطا بالعمل ويكون رب العمل ملزماً بدفع الاجر للعامل طيلة مدة الوقف، بالتالي تكون هذه الفترات محسوبة من خدمة العامل الفعلية بالرغم من توقفه عن اداء عمله خلال هذه الفترات.

وبرايي يكون اساس ذلك هو التزام صاحب العمل بدفع الاجر للعامل خلال فترة الوقف، فإذا كانت الاجازة او الوقف مدفوع الاجر، فتدخل مدته من ضمن مدة الاقدمية، اما إذا كانت الاجازة بدون راتب فلا تدخل هذه المدة ضمن مدة خدمة العامل الفعلية لدى رب العمل ولا تحتسب ضمن مدة اقدمية العامل لديه.

الا اننا نجد في بعض الحالات ان المشرع الاردني قد ربط الاقدمية بالخدمة الفعلية للعامل لدى رب العمل وليس بانتمائه للعمل، وذلك لمنحه بعض الامتيازات، ومثال ذلك ما جاء في نص المادة (2/66) من قانون العمل الاردني، بانه يحق للعامل اجازة لاداء فريضة الحج مدفوعة الاجر وتعطى مرة واحدة خلال مدة الخدمة واشترط المشرع لاستحقاقها ان يكون العامل قد عمل خمس سنوات متواصلة على الاقل لدى صاحب العمل، ومعنى ذلك خدمة فعلية لدى رب العمل، ولا تعطى مثل هذه الاجازة للعامل سوى مرة واحد خلال مدة خدمته لدى رب العمل نفسه.

ولقد تطرق المشرع الاردني في بعض النصوص القانونية الأخرى إلى موضوع الاقدمية، وهذا ما جاء بنصوص المادتين (25 و 26) من قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية، التي اعتبرت مدة خدمة العلم من ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل وتدخل هذه المدة ضمن المدة التي يتم من خلالها احتساب المكافاة او التقاعد، وهنا

(132) انظر: حسام الدين الاهواني ، مرجع سابق ، ص 571.

اعتبر المشرع الاردني ان فترة وقف عقد العمل تدخل في مدة اقدمية العامل او في مدة خدمته، بالرغم من توقف العامل عن اداء العمل فعليا، ولكنه يبقى مرتبطا بالعمل رغم وقف العقد.

رابعاً: اثر انتهاء وقف عقد العمل في الحقوق المقررة في قانون الضمان الاجتماعي:
تغطي مظلة الضمان الاجتماعي الحماية التامينية للعمال ضد اصابات العمل وامراض المهنة والشيخوخة والعجز والوفاة⁽¹³³⁾، لقاء اشتراكات شهرية تدفع إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وبصفة دورية ومستمرة بموجب احكام قانون الضمان الاجتماعي ، وتخصم بنسب معينة من اجر العامل بالاضافة إلى نسبة يتحملها رب العمل ويتحمل رب العمل النسبة الاكبر. فالضمان الاجتماعي يضمن للعامل وسائل الحماية والعلاج، ويقدم له التعويضات النقدية في حالة توقف العامل عن العمل بسبب المرض لتعويضه بعض دخله الذي فقده نتيجة لذلك⁽¹³⁴⁾. فإذا نشأ سبب من اسباب وقف عقد العمل وتوقف عقد العمل فهل يلتزم رب العمل بدفع اشتراكات الضمان الشهرية التي تستحق خلال فترة الوقف؟ وهل تدخل مدة الوقف ضمن مدة اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي لغايات احتساب الراتب التقاعدي؟ واحتساب هذه المدة يتوقف

(133) انظر المادة 3 من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 19 لسنة 2001 والتي تنص على : أ . يشتمل هذا القانون على التامينات التالية: 1. التامين ضد اصابات العمل وامراض المهنة. 2. التامين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة. 3. التامين ضد العجز المؤقت بسبب المرض والامومة. 4. التامين الصحي للعامل والمستحقين. 5. المنح العائلية. 6. التامين ضد البطالة.

(134) انظر: حسين عبد اللطيف حمدان، احكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1995، ص 214.

بالطبع على دفع الاشتراكات، فهل تدفع اشتراكات التامين عن مدة الوقف؟ وهذا ما سوف نقوم بتوضيحه تالياً.

من خلال الرجوع إلى احكام قانون الضمان الاجتماعي نجد ان المشرع الاردني لم يعالج هذه المسائل بشكل صريح، وعلى خلاف ما قام به المشرع المصري الذي عالج هذه المسألة بشكل صريح، ونصت على ذلك المادة (133) من قانون التامين الاجتماعي المصري رقم (79) لسنة 1975، والتي تفرض على صاحب العمل ان يقوم بسداد الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقوفاً واعتبار ذلك من قبيل القرض على العامل، على ان يقوم العامل بدفع هذه الاشتراكات بعد عودته إلى العمل⁽¹³⁵⁾.

وبالرجوع إلى احكام قانون الضمان الاجتماعي الاردني نجد انه لا يوجد نص صريح يعالج هذه المسألة، ولكن بالامعان في المادة 17/ج من قانون الضمان الاجتماعي التي تنص على أن " يلتزم صاحب العمل بدفع كامل الاشتراكات المستحقة عليه وعلى المؤمن عليه ويكون مسؤولاً عن دفعها من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل وحتى تركه له شهراً بشهر ويعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً لغايات تطبيق احكام هذه المادة ويشترط في ذلك ان لا يلتزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات عن المدة التي لا يستحق عنها المؤمن عليه اجرا كما لا تحسب تلك المدة ضمن مدة التقاعد."

ونجد من خلال نص هذه المادة ان دفع الاشتراكات الشهرية المستحقة لمؤسسة الضمان الاجتماعي تدور وجوداً او عدماً مع اجر العامل، اي انه إذا استحق العامل اجرا فيلتزم رب العمل باداء الاشتراكات المستحقة عليه و الاشتراك المترتب على العامل، وعليه فان الاجازات التي يستفيد منها العامل والتي تكون اجازات مدفوعة الاجر، يكون رب العمل ملزماً بدفع اشتراكات الضمان عنه وعن العامل طيلة فترة الاجازة (الوقف)،

(135) انظر: رمضان غانم، مرجع سابق، ص 139.

ومثال ذلك الاجازة السنوية او المرضية، اما في حالة ما إذا كان العامل لا يتقاضى اجرا عند استخدامه الاجازة او بمعنى آخر إذا كانت اجازة بدون اجر، فلا يلزم رب العمل بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لا عنه ولا عن العامل طيلة فترة الاجازة (الوقف)، ومثال ذلك الاجازات التي يأخذها العامل بدون اجر، مثال ذلك اجازة الالتحاق بالدراسة و اجازة الالتحاق بالزوج واجازة الام لرعاية اطفالها.

ومن خلال ما تقدم، إذا نشأ سبب من اسباب وقف عقد العمل، وادى إلى توقف العامل عن اداء عمله، مع بقاء رب العمل ملزماً بدفع الاجر للعامل الذي توقف عن العمل خلال فترة الوقف، فيكون رب العمل ملزماً بدفع الاشتراكات عنه وعن العامل بالرغم من وقف عقد العمل، وتحتسب مدة الوقف هذه من ضمن مدة التقاعد، اما إذا كان وقف عقد العمل يعفي رب العمل من دفع الاجر للعامل خلال فترة الوقف، فإنه والحالة هذه غير ملزم بدفع اشتراكات الضمان، طيلة فترة الوقف، وبالتالي وبالاستناد إلى احكام المادة (17) فقرة (ج) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني؛ لا تحتسب مدة الوقف هذه من ضمن مدة التقاعد.

ومن خلال الرجوع إلى نص المادة (17) فقرة (د) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني نجدها تنص على: " يحدد المجلس قواعد اشتراك المؤمن عليه في حال اصابته او اعارته او انتدابه او ايفاده في بعثة علمية او اجازة دراسية داخل المملكة او خارجها بما في ذلك الاجر الذي تؤدي عنه الاشتراكات ومن يلتزم بادائها." والمقصود بالمجلس هنا مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعي⁽¹³⁶⁾، وجاء نص هذه المادة لتفادي حالات وقف عقد العمل التي لا يلتزم فيها رب العمل بدفع الاجر للعامل، وبالتالي لا يدفع اشتراكات مؤسسة الضمان الاجتماعي عن العامل ولا تحتسب مدة الوقف ضمن مدة التقاعد، وقد صدر بموجب هذه المادة القرار رقم 2002/280 تاريخ

(136) المادة 2 من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 19 لسنة 2001 .

2002/11/14 الذي اعطى الحق للعامل بالانتساب اختياريا إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي، إذا كانت الجهة المعار إليها او الموفد لها غير مشموله باحكام الضمان الاجتماعي⁽¹³⁷⁾، اما بخصوص الاجازة الدراسية او البعثة الدراسية، فإذا كان العامل لا يتقاضى اجرا خلال تلك المدة فلا يعتبر مشمولاً باحكام قانون الضمان الاجتماعي ويجوز له الانتساب بصفة اختيارية. واما بخصوص اشتراكات العامل خلال فترة الاصابة او العجز المؤقت، فقد الزم هذا القرار صاحب العمل باداء الاشتراكات عن المؤمن عليه خلال فترة عجزه المؤقت بسبب الاصابة ، وتؤدى الاشتراكات عن كامل الاجر الفعلي الذي كان يتقاضاه وقت وقوع الاصابة.

وخلاصة ما سبق، ان وقف عقد العمل لا يؤثر في الحقوق المقررة في قانون الضمان الاجتماعية ما دام رب العمل ملتزماً بدفع الاجر للعامل طيلة فترة الوقف، ويلزم رب العمل بدفع الاشتراكات كاملة عنه وعن المؤمن عليه (العامل)، و تحتسب مدة الوقف ضمن مدة التقاعد، اما إذا كان وقف عقد العمل دون اجر ، فلا يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات عن هذه الفترة، وان مدة الوقف لا تحتسب من مدة التقاعد.

(137) مشار الى ذلك لدى : جعفر المغربي، مرجع سابق ، ص 305.

الفصل الخامس

حالات وقف عقد العمل في التشريع الاردني

من خلال الرجوع إلى قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ومن خلال القوانين الأخرى كالقانون المدني، نجد ان المشرع الاردني لم ينص صراحة على حالات وقف عقد العمل، الا اننا نجد تطبيقات متناثرة لها في قانون العمل الاردني، فمنها ما هو مقرر بنصوص تشريعية او باتفاقيات عمل جماعية، او باتفاق اطراف عقد العمل انفسهم من خلال عقود العمل الفردية، وتتعدد اسباب وقف عقد العمل، فمنها ما يرجع للعامل كمرض العامل، ومنها ما يرجع إلى رب العمل، مثل الوقف التأديبي او الوقف لاسباب اقتصادية او فنية، ومنها ما يرجع سببه إلى القوة القاهرة.

ونجد ايضا أن هناك اراء فقهية مختلفة حول الحالات التي يتوقف فيها عقد العمل، فمنها من ذهب إلى ان عقد العمل يتوقف في جميع الحالات التي يتوقف فيها اطراف عقد العمل عن تادية التزاماتهم المترتبة عليهم بموجب عقد العمل، سواء كانت هذه الحالات عرضية او طارئة، او كانت منتظمة او متكررة⁽¹³⁸⁾، كالعطل الاسبوعية والاعياد الدينية والقومية، والاجازات السنوية والمرضية، والتوقف عن العمل واغلاق المنشأة وغير ذلك، وجميع الاجازات او العطل التي يتوقف عقد العمل بسببها.

في حين ذهب جانب آخر⁽¹³⁹⁾ إلى ان وقف عقد العمل يكون فقط في الحالات العارضة، ولا يكون في الحالات المنتظمة او المتكررة، وان الاجازات الاسبوعية والسنوية وما شابه ذلك، تعتبر تطبيقا لبند عقد العمل وتنفيذا له، وليس حالات لوقف عقد العمل.

وسوف نتناول حالات وقف عقد العمل في القانون الاردني من خلال المطالب التالية.

⁽¹³⁸⁾ انظر: اسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، القاهرة، 1961-1962، ص 403 . و حسن كيرة، مرجع سابق، ص 659 .

⁽¹³⁹⁾ انظر: جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 286 . و رمضان غانم، مرجع سابق، ص 69 . و سيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 350 .

المبحث الاول

حالات وقف عقد العمل بسبب العامل

ان معظم حالات وقف عقد العمل تعود إلى العامل، مراعاة لظروفه كونه الطرف الاضعف في عقد العمل ولحماية مصالحه، ولتفادي فسخ العقد والابقاء على الرابطة العقدية بين العامل ورب العمل، وبالتالي ابقاء العامل منتميا إلى العمل بالرغم من توقفه عن العمل لوجود سبب من اسباب الوقف، وامكانية استئناف عقد العمل بعد انتهاء وزوال سبب الوقف، وبالتالي المحافظة على مصدر رزق العامل.

وحالات وقف عقد العمل التي ترجع إلى العامل كثيرة، ومثال ذلك، اجازة الام العاملة لرعاية اطفالها، واجازة الامومة، وكذلك مرض العامل او اصابته، او اجازة الزوجين لانتقال عمل احدهما، او في حالة الاضراب المشروع للعمال، وغيرها من الحالات التي ترجع إلى العامل ويتوقف عقد العمل بسببها⁽¹⁴⁰⁾، ولكننا سوف نعالج حالات وقف عقد العمل الاكثر شيوعا وتطبيقا في الواقع العملي، والتي لا تكون بشكل منتظم او متكرر.

المطلب الاول

وقف عقد العمل بسبب اجازة الامومة

اجازة الامومة، للمرأة العاملة من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل في القانون الاردني، ونصت عليها المادة (70) من قانون العمل الاردني بأن: " للمرأة

(140) ومنها، الإجازة السنوية، والاجازات الاضافية المنصوص عليها في المادة 66 من قانون العمل الاردني.

العاملية الحق في الحصول على اجازة امومة باجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة اسابيع، على ان لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة."

ومن خلال هذا النص نجد ان المشرع الاردني قد اعطى الحق للمرأة العاملة باجازة مدتها عشرة اسابيع، ويفهم من نص المادة ان العاملة تستطيع ان تستفيد من هذه الاجازة قبل الولادة ايضا، واثناء فترة الحمل لمدة اربعة اسابيع، وهذا كله مراعاة لظروف المرأة العاملة وحالتها الصحية، وكذلك صحة مولودها، فوقف عقد العمل ليس مجرد حق للمرأة تستطيع النزول عنه، بل انه التزام فرضه المشرع على رب العمل، وان اخلاله به يعرضه للجزاء⁽¹⁴¹⁾، ويلزم المشرع رب العمل بدفع اجر المرأة العاملة كاملا عن اجازة الامومة، بالرغم من توقفها عن اداء عملها طيلة فترة هذه الاجازة، ويلتزم ايضا بدفع كامل الاشتراكات عنها لمؤسسة الضمان الاجتماعي طيلة فترة الوقف.

وقد حمى المشرع المرأة العاملة خلال اجازة الامومة، وذلك من خلال نص المادة (27) من قانون العمل الاردني والتي منعت رب العمل من فصل المرأة العاملة خلال اجازة الامومة، حيث تنص " (ا) مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل او توجيه اشعار اليه لانتهاء خدمته في اي من الحالات التالية: 1- المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها او خلال اجازة الامومة.... (ب) يصبح صاحب العمل في حل من احكام الفقرة (ا) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال اي مدة من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة." ، ونجد ايضا ان هناك العديد من قرارات محكمة التمييز الاردنية تؤكد على ذلك الحظر وعلى منع رب العمل من انتهاء استخدام المرأة العاملة او توجيه

(141) انظر: رمضان غانم ، مرجع سابق ، ص 345.

اشعار بانتهاء الاستخدام خلال فترة الحمل والولادة ابتداء من الشهر السادس لحملها حتى وضع مولودها، على ان لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة⁽¹⁴²⁾، ونجد ايضا ان المشرع قد منح رب العمل استثناء على ذلك، وهو عمل المرأة العاملة اثناء اجازة الامومة لدى صاحب عمل آخر، وهناك اسباب اخرى كما ذكرنا سابقا يبقى العامل ملتزما بها بالرغم من وقف عقد العمل، مثل الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل او الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل.

ولكننا نأخذ على المشرع الاردني أنه لم يحدد المرات التي تستطيع خلالها المرأة العاملة في الاستفادة من اجازة الامومة طيلة فترة عملها لدى نفس صاحب العمل، على غرار المشرع المصري الذي قيد هذه الحالة من الوقف لمدة مرتين فقط، ونص على ذلك في المادة (91) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 والتي جاء فيها " للعاملة التي امضت عشرة اشهر في خدمة صاحب عمل او اكثر الحق في اجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساوٍ للاجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط ان تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولايجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والاربعين يوما التالية للوضع، ولا تستحق اجازة الوضع لاكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة ."

وبسبب اجازة الامومة يوقف عقد العمل وتتوقف العاملة عن تادية التزاماتها تجاه صاحب العمل، ورغم ذلك فلا يجوز لرب العمل ان يقوم بانتهاء استخدام المرأة العاملة بسبب الحمل او الولادة، والا كان ذلك فصلا تعسفياً مستوجبا للتعويض.

(142) وعلى سبيل المثال: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2007/1348 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/12/26 منشورات مركز عدالة، والذي جاء فيه : "حظرت المادة 27/أ من قانون العمل على صاحب العمل إنهاء خدمة العامل في ثلاث حالات هي: 1- المرأة الحامل من الشهر السادس من حملها أو أثناء اجازة الأمومة. أي أن المشرع قصد عدم إنهاء خدمة العامل خلال الفترات المضروبة في الحالات المذكورة..."

ومن خلال ما سبق نجد ان نظام وقف عقد العمل منع انتهاء استخدام المرأة العاملة في حالة الولادة، فوفر لها حماية من انتهاء استخدامها بسبب ذلك، ويحق لها أن تستأنف عملها بعد انتهاء المدة المنصوص عليها في قانون العمل، وبالتالي محافظتها على العمل واستقرار علاقتها برب العمل وعدم حرمانها من حقها في الحمل والانجاب بسبب انشغالها في العمل.

المطلب الثاني

وقف عقد العمل بسبب التفرغ لتربية الاطفال

نصت المادة (67) من قانون العمل الاردني على أن " للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال او اكثر الحق في الحصول على اجازة دون اجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية اطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الاجازة، على ان تفقد هذا الحق إذا عملت باجر في اي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة."، ومن خلال نص هذه المادة نلاحظ ان المشرع الاردني قد اعطى المرأة العاملة الحق في اجازة لا تزيد مدتها عن السنة، وتستطيع وقف عقد عملها للتفرغ لتربية اطفالها، وذلك مراعاة لاحتياجات الاطفال وتفرغ والدتهم لتربيتهم ومراعاةً للوضع الاسري وحاجة الاطفال لامهم، حتى لا تضطر المرأة العاملة لانتهاء عقد العمل بسبب رغبتها في التفرغ لتربية اطفالها ومراعاة مصالحهم ورعايتهم.

ونجد ان المشرع الاردني راعى ايضا مصلحة رب العمل، عندما وضع شرطا لاستحقاق المرأة العاملة هذا الحق في وقف عقد العمل، اذ يتوجب ان يكون عدد العمال في المؤسسة التي تعمل بها المرأة عشرة عمال او اكثر.

وتستطيع المرأة العاملة العودة إلى العمل واستئناف عملها بعد انتهاء هذه المدة، الا انها تفقد حقها في العودة إلى العمل إذا عملت باجر خلال فترة الوقف هذه لدى

مؤسسة أخرى.

ومن خلال نص هذه المادة نلاحظ ان المشرع قد اورد كلمة الاطفال بصيغة الجمع، ويستدل من ذلك انه للاستفادة من الوقف يجب ان يكون لدى المرأة العاملة اكثر من طفلين، لان صيغة النص قد جاءت بالجمع⁽¹⁴³⁾، وهذا على خلاف ما جاء في نص المادة (94) من قانون العمل المصري التي منحت الحق للمرأة العاملة بهذه الاجازة حتى ولو كان لديها طفل واحد، والتي جاء بنصها " مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعامة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فاكثر الحق في الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولاتستحق هذه الاجازة لاكثر من مرتين طوال مدة خدمتها".

ومن خلال ما سبق نجد ان نظام وقف عقد العمل وجد لمنع انتهاء استخدام المرأة العاملة في حالة ما إذا رغبت بالتفرغ لتربية اطفالها ومراعاة مصالحهم. دون الحاجة إلى اضطرارها إلى انتهاء استخدامها بسبب ذلك، ولها ان تستأنف عملها بعد انتهاء مدة الوقف، وبالتالي محافظتها على العمل وبنفس الوقت عدم حرمانها من حقها في التفرغ لتربية اولادها وعدم انشغالها عنهم بسبب التزامها بتادية عملها، ومراعاة للوضع الاسري في عائلة المرأة العاملة، ومراعاة لتربية اطفالها كذلك.

المطلب الثالث

وقف عقد العمل بسبب الالتحاق بالزوج

نصت المادة (68) من قانون العمل الاردني على أن " لكل من الزوجين

⁽¹⁴³⁾ انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 287 .

العاملين الحصول على اجازة لمرة واحدة دون اجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة
زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة او إلى
عمل يقع خارجها."

ونجد ان المشرع الاردني قد منح العامل (الزوج او الزوجة) الحق في وقف
عقد العمل لمرة واحدة خلال فترة عمله، وذلك لمرافقة زوجه إلى خارج المحافظة التي
يعمل فيها، او إذا كان العمل خارج البلاد، وهذه الاجازة تكون بدون اجر وبنص
صريح، وان لا تزيد مدتها عن سنتين. ويستطيع العامل ان يعود إلى عمله بعد انتهاء
هذه المدة، وان يستأنف عمله مرة أخرى، والهدف من ذلك هو المحافظة على الرابطة
العقدية بين العامل ورب العمل، وحتى لا يكون العامل مضطرا إلى التضحية والتفريط
بفرصة عمل في سبيل مرافقة زوجه الذي انتقل عمله إلى محافظة أخرى او خارج
البلاد⁽¹⁴⁴⁾.

ونجد ايضا ان المشرع في مطلع المادة المذكورة اعطى الحق لكل من الزوجين
العاملين في الحصول على هذه الاجازة، ويتبين من ذلك انه يتوجب ان يكون كلا
الزوجين عاملا، وهذا امر بديهي، حيث لو كان احد الزوجين غير عامل، فلا يوجد ما
يمنعه اصلا من الالتحاق بزوجه اينما انتقل.

وخالصة ما سبق نجد ان نظام وقف عقد العمل، اعطى الحق لكلا الزوجين
العاملين ان يلتحق احدهما بالآخر إذا انتقل إلى عمل آخر خارج المحافظة التي يعمل
بها زوجه او خارج البلاد، وذلك للمحافظة على الرابطة العقدية بين العامل ورب
العمل، ومنح الزوج فرصة لعدم التفريط بعمله في سبيل مرافقة زوجه، ولمدة سنتين

(144) انظر: المرجع السابق ، ص 288.

على الاكثر، وراى جانب من الفقه⁽¹⁴⁵⁾ انه لا مانع من تمديد فترة الوقف لاكثر من ذلك بالاتفاق بين العامل ورب العمل على التمديد، وان هذا الاتفاق لا يخالف القانون ولا النظام العام كونه في مصلحة العامل او افضل له.

المطلب الرابع

وقف عقد العمل بسبب الالتحاق بالدراسة

نصت المادة (66) فقرة (ب) من قانون العمل الاردني على انه " يحق للعامل الحصول على اجازة مدتها اربعة اشهر دون اجر إذا التحق للدراسة في جامعة او معهد او كلية معترف بها بصورة رسمية." وبالتدقيق بهذا النص نجد ان المشرع الاردني منح العامل الحق بوقف عقد العمل، لمدة اربعة شهور، وبدون اجر، للالتحاق بالدراسة في جامعة او معهد او كلية معترف بها رسميا، حتى ينمي نفسه علميا، دون ان يكون مضطرا لانتهاء عقد العمل، وابقاء الرابطة العقدية بين العامل ورب العمل، ودون ان يكون مضطرا للتضحية بوظيفته بسبب رغبته في العلم⁽¹⁴⁶⁾.

ونجد ان المشرع ومن خلال هذا النص وفي مطلع المادة، اعطى للعامل هذا الحق ولمرة واحدة، وبقوله "الحصول على اجازة مدتها اربعة شهور" ، ولم يحدد عدد المرات التي يستطيع العامل استخدام هذا الحق خلال فترة عمله، وذهب جانب من الفقه إلى ان ذلك يعني ان المشرع منح العامل هذا الحق مرة واحدة طيلة فترة عمله، حيث ان نظام الدراسة في الجامعات والكليات والمعاهد الاردنية هو نظام فصول وليس نظام

(145) انظر: احمد ابو شنب ، مرجع سابق ، ص 209.

(146) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 288.

سنوات، وان العامل عندما يلتحق بالدراسة فإنه يحتاج لهذه الاجازة، لكي يعتاد على الدراسة وعلى طبيعة الدوام وتنظيم وقته ومواعيد محاضراته، بحيث لا تتعارض مع عمله لاحقا، وان العامل يحتاج إلى الدخل الذي يتقاضاه من العمل، كون هذه الاجازة بدون اجر، وان غير ذلك يضر بمصلحة العامل المادية، ومصلحة رب العمل في الانتاج⁽¹⁴⁷⁾. الا انني اجد ان هذا النص قد جاء عاما ومطلقا، والمطلق يجري على اطلاقه ما لم يوجد نص يقيدده، وانه لا يوجد ما يمنع قانونا، اذ ان حق العامل لا يتوقف على اكمال دراسته للحصول على الشهادة الجامعية الاولى، وله الحق بان يستكمل دراساته العليا ايضا، فيحق له - برائي - في كل مرحلة من مراحل الدرجات الجامعية الحصول على هذه الاجازة، كونها دون اجر، مراعاة لحق العامل في اكمال دراسته.

المطلب الخامس

وقف عقد العمل بسبب الاضراب

الاضراب، هو امتناع عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة، بقصد حمل اصحاب الاعمال على تحقيق مطالب العمال فيما يتعلق بشروط العمل. ويعد الاضراب من الحريات العامة الاساسية في الدول الغربية، وتقره وتتولى تنظيمه التشريعات الحديثة في تلك الدول⁽¹⁴⁸⁾.

ولم يرق المشرع الاردني من خلال نصوص قانون العمل بوضع تعريف للاضراب، ولكن بالرجوع إلى المادة(2) من نظام شروط واجراءات الاضراب

(147) انظر: غالب السدأودي ، الإجازة الدراسية للعامل في قانون العمل الاردني، منشور في مجلة العمل، العدد 72، لسنة 2001، ص 36.

(148) انظر: محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995 ، ص 130.

والاغلاق رقم (8) لعام 1998 ، المنشور على الصفحة (1055) من عدد الجريدة الرسمية رقم (4271) بتاريخ 1998/4/1، والصادر بموجب المادة (135) والمادة (140) من قانون العمل وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996، فقد عرفت الاضراب بانه " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي". الا ان المشرع الاردني قام بتنظيم الاحكام الخاصة بالاضراب، ووضع شروطا له، وفرض عقوبات وغرامات على كل من يخالف هذه الاحكام، من العمال او رب العمل.

ويعرف ايضا بانه توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب نزاع جماعي يتعلق بمطالبة صاحب العمل بتحسين شروط العمل⁽¹⁴⁹⁾.

والاضراب الذي ينظمه قانون العمل الاردني، هو اضراب العمال الجماعي، فإذا كانت المنازعة بين عامل او عدد قليل من العمال مع صاحب العمل بسبب منازعات ادت إلى امتناع العامل عن العمل فان ذلك لا يعد اضراباً بالمعنى المقصود⁽¹⁵⁰⁾. ويجب ان يهدف اضراب العمال إلى حمل صاحب العمل على تلبية مطالب العمال المضربين وهذه المطالب يجب ان تتعلق بشروط العمل وظروفه.

ولكن هل يعتبر الاضراب من الوسائل المشروعة لتسوية مطالب العمال في العمل؟ للجابة هذا التساؤل، انقسم الفقه إلى اتجاهين، فجانب من الفقه يرى ان الاضراب وسيلة غير مشروعة للتعبير عن مطالب العمل، لانها قد تؤدي إلى اتلاف بعض الاموال في العمل، وتضر بانتاج المشروع وبالتالي تضر بالانتاج القومي، وفيه

(149) انظر: هيثم مصاروة ، مرجع سابق ، ص 323.

(150) انظر: احمد ابو شنب ، مرجع سابق ، ص 294.

تعدي على حقوق العمال غير المضربين بتعطيلهم عن العمل وتوقفهم عن الانتاج، وبالتالي الاضرار برب العمل وتكبيده خسائر فادحة⁽¹⁵¹⁾. والجانب الآخر اعتبر الاضراب وسيلة مشروعة لدفع رب العمل لتلبية مطالب العمال في العمل، وهو حق طبيعي للعمال، وانه سلاح عملي مفيد يجوز للعمال استعماله لحمل رب العمل على تحقيق مطالبهم⁽¹⁵²⁾.

ونجد ان المشرع الاردني لم ينص صراحة على اباحة الاضراب، على خلاف المشرع المصري⁽¹⁵³⁾، الا انه قد نظم احكامه، مما يدل على ان الاصل في الاضراب هو الاباحة، الا انه حظره في حالات محددة، وهذا ما جاء في نص المادة 134 من قانون العمل الاردني " لا يجوز لاي عامل ان يضرب او لاي صاحب عمل ان يغلق مؤسسته في اي من الحالات التالية:

- ا- إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق او المحكمة العمالية.
- ب- خلال المدة التي تكون فيها اي تسوية نافذة المفعول او اي قرار معمول به وكان الاضراب او الاغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية او ذلك القرار.

ونصت المادة (135) فقرة (ا) من نفس القانون على أنه " لا يجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً باحدى خدمات المصالح العامة." وقد نصت المادة الثالثة من نظام شروط واجراءات الاضراب والاطلاق على الخدمات التي تعتبر من المصالح العامة، على أنه " تعتبر من خدمات

(151) انظر: سيد عيد نايل، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 654 .

(152) انظر: احمد ابو شنب، مرجع سابق، ص 295.

(153) تنص المادة (192) من قانون العمل المصري " للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون."

المصالح العامة المشار اليها في القانون: اي خدمة من خدمات المرافق العامة بما في ذلك خدمة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية والماء والكهرباء والمحروقات والنقل والمستشفيات والمخابز وصناعة الادوية او اي قسم يتعلق بصيانة المؤسسة او سلامة العمال المستخدمين فيها اثناء العمل او اي خدمة يصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير العمل على انها من خدمات المصلحة العامة على ان ينشر قرار مجلس الوزراء في الجريدة الرسمية."

فالاضراب لا يؤدي إلى فسخ عقد العمل او انهاءه، وانما يؤدي إلى ايقافه مؤقتاً، ويعود العمال المضربون إلى العمل بعد انتهاء الاضراب، فإذا كان الاضراب مشروعاً ووفقاً للشروط التي نص عليها القانون، فيستحق العمال اجورهم عن فترة الاضراب، ولا يحق لصاحب العمل فصلهم بسبب الاضراب المشروع، وإذا فصلهم بسبب ذلك عد هذا الفصل تعسفياً وموجباً للتعويض⁽¹⁵⁴⁾، اما إذا كان الاضراب محذوراً أو غير مشروع ، فلا يستحق العمال اجرا عن مدة الاضراب، ويفرض عليهم المشرع غرامات مالية ايضاً، ويجوز لرب العمل ان يقوم بانهاء عقود العمال الذين اضرابوا اضراباً محظوراً، كونهم خالفوا احكام قانون العمل، وخالفوا بنود عقد العمل ولم يوفوا بالالتزامات المترتبة عليهم بموجب عقد العمل⁽¹⁵⁵⁾.

المبحث الثاني

حالات وقف عقد العمل بسبب صاحب العمل

(154) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2000/3794 (هيئة خماسية) تاريخ 2001/10/9 منشورات مركز عدالة، والذي جاء فيه: ان التوقف عن العمل (الاضراب) وفقاً لاحكام المادة 28 من قانون العمل ، ليس سبباً مشروعاً لفصل العامل من عمله ، وقد حددت المادة 136 من قانون العمل ، العقوبة التي تفرض على العامل، اذا قام باضراب محذور ، وليس من بينها طرده من عمله.

(155) انظر: سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 506.

هناك حالات لوقف عقد العمل يعود سببها إلى رب العمل ايضاً، كان يقوم باتخاذ اي اجراء تأديبي من جانبه على العامل، فيوقفه عن العمل لفترة معينة كعقوبة له او كاجراء تأديبي جرّاء مخالفة ارتكبتها العامل. وقد يلجا رب العمل في حالات معينة إلى اغلاق المشروع مؤقتاً او التوقف عن العمل نهائياً لظروف اقتصادية او فنية، وهنا سوف نبين حالات وقف عقد العمل التي يرجع سببها إلى رب العمل.

المطلب الاول

وقف عقد العمل كإجراء تأديبي

قد يقوم رب العمل بوقف عقد العمل كإجراء تأديبي نتيجة لارتكاب العامل مخالفة في العمل، او إذا اخل بالتزاماته وواجباته في العمل، فالوقف عن العمل يكون جزاء تأديبياً يوقعه صاحب العمل على عماله نتيجة لارتكابهم مخالفات منصوصاً عليها في لائحة الجزاءات التي وضعها رب العمل بموجب النظام الداخلي للمؤسسة وفقاً للشروط التي فرضها قانون العمل الاردني⁽¹⁵⁶⁾، والمعتمدة من قبل وزير العمل او من يفوضه. وقد عرفه البعض بالوقف التأديبي، وهو منع العامل من العمل لمدة معينة مع حرمانه من الاجر خلال هذه المدة⁽¹⁵⁷⁾. ولقد نظم المشرع الاردني الاجراءات التأديبية

(156) انظر: المادة 55 من قانون العمل الاردني والتي تنص " على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه."

(157) انظر: محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، ط4 ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1983، ص307.

والغرامات، ونظم احكام اتخاذ اي اجراء تأديبي او غرامة على العامل والتي يفرضها رب العمل نتيجة لارتكابه اية مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات والتي سبق ان اعتمدها وزير العمل او من يفوضه، وحدد المشرع شروطاً لذلك، والواجبات المفروضة على رب العمل لايقاع اية عقوبة او فرض اية غرامة على عماله، وذلك من خلال احكام المادة (48) من قانون العمل⁽¹⁵⁸⁾، ومن خلال نص هذه المادة نجد ان المشرع الاردني قد اعطى لرب العمل السلطة لوقف العامل عن العمل إذا ارتكب ايأ من المخالفات التي نص عليها النظام الداخلي، والتي تكون عقوبتها الوقف، وذلك كاجراء تأديبي، ويكون وقف العامل عن العمل بدون اجر، ولكن المشرع تدخل و في نفس المادة؛ و قيد هذه السلطة بتحديد الحد الاقصى لوقف عقد العمل لمدة لا تزيد عن ثلاثة ايام في الشهر الواحد، وفي المقابل اعطى الحق للعامل في سماع اقواله واعطائه الحق في الدفاع عن نفسه قبل فرض هذه العقوبة عليه، وان قرار الايقاف هذا غير قطعي، اذ يحق للعامل ان يطعن بقرار وقفه عن العمل وذلك بتقديم الاعتراض عليه لدى مفتش العمل وذلك خلال المدة القانونية لذلك.

وكذلك قيد المشرع رب العمل مرة أخرى في فرض عقوبة وقف العامل عن العمل وحرمانه من الاجر عن هذه المدة، وذلك بانه يتوجب على رب العمل ان يفرض

(158) انظر: المادة 48 من قانون العمل الاردني والتي تعالج احكام وشروط الإجراءات التأديبية والغرامات التي يفرضها صاحب العمل على العمال كإجراء تأديبي نتيجة ارتكاب العامل مخالفة وارده في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل وزير العمل أو من يفوضه.

هذه العقوبة خلال المدة التي نص عليها القانون⁽¹⁵⁹⁾، والتي تحتسب من تاريخ ارتكاب العامل لهذه المخالفة.

ومن خلال ما سبق نجد ان المشرع الاردني لم يمنع رب العمل من وقف عقد العمل لمدة مؤقتة بدون اجر كوسيلة لمعاقبة العامل الذي ارتكب مخالفة معينة نص عليها النظام الداخلي المعتمد من قبل وزير العمل او من يفوضه، الا ان المشرع قد تشدد في ذلك لمصلحة العامل بتحديد حد اقصى للوقف خلال الشهر الواحد، ووضع مدة قصيرة نسبياً لفرض هذه العقوبة، تبدأ مدة احتسابها من تاريخ ارتكاب العامل للمخالفة. واعطاء الحق للعامل بالدفاع عن نفسه والاعتراض على هذا القرار لدى الجهة المختصة بذلك.

المطلب الثاني

وقف عقد العمل لظروف اقتصادية او فنية

قد يتوقف العمل في منشأة ما بسبب ظروف اقتصادية او فنية تتعرض لها هذه المنشأة، مما يؤدي إلى تعليق العمل فيها بشكل دائم او مؤقت، وتأخذ الظروف الاقتصادية او الفنية التي تطرا على العمل أحد اشكال القوة القاهرة، او قد تكون مجرد ظروف عادية لا تتوافر فيها خصائص وشروط القوة القاهرة، فإذا كان هذا الظرف الاقتصادي او الفني يشكل قوة القاهرة، بحيث يستحيل تنفيذ العقد استحالة مطلقة، فإن ذلك

⁽¹⁵⁹⁾ انظر المادة 48 فقرة ب من قانون العمل الاردني . ان لا يتخذ بحق العامل اي اجراء تاديبى او فرض غرامة عليه عن اي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

يؤدي إلى انتهاء الرابطة التعاقدية وتحلل طرفي العقد من التزاماتهما، تطبيقاً لنظرية القوة القاهرة، ويكون سبب الوقف هنا خارجاً عن ارادة الطرفين⁽¹⁶⁰⁾. اما الظروف الاقتصادية والفنية التي نتحدث عنها في هذا المطلب فهي الظروف العادية من جهة صاحب العمل او التي يكون سببها صاحب العمل، والتي لا تشكل قوة القاهرة. ويكون السبب الفني مرتبطاً في الغالب بالظرف الاقتصادي، فالتعديلات الفنية التي يقوم رب العمل بادخالها على العمل او المشروع تفرضها ظروف اقتصادية⁽¹⁶¹⁾.

وقد يعود الظرف الاقتصادي او الفني لاسباب شخصية متعلقة بصاحب العمل نتيجة ظروف اقتصادية خاصة به، او بسبب تغيير مجال العمل، او تطوير الآلات الخاصة بالعمل او المنشأة⁽¹⁶²⁾.

فالظرف الاقتصادي او الفني هذا لا يؤدي إلى استحالة تنفيذ العمل، بل يؤدي إلى استمرار الرابطة العقدية بين العمال و صاحب العمل، فإذا زالت هذا الظروف الاقتصادية او الفنية، وعادت المنشأة إلى العمل، استأنف العمال أعمالهم، وان تعليق العمل او وقفه بسبب ظروف اقتصادية او فنية اجراء يتخذه صاحب العمل بصفته مالكا لهذه المنشأة ومديراً لها ويتاثر بنجاح العمل او فشله، وبالتالي هو من يتحمل الخسائر الناجمة عن هذه الظروف الاقتصادية او الفنية، فيكون له الحق بفرض سلطته وادارته لتنظيم مشروعه⁽¹⁶³⁾.

فقد يلجا رب العمل لاسباب اقتصادية إلى تعليق العمل فترة مؤقتة، كاجراء بديل على انتهاء عقود العمل، وقد اخذ بذلك المشرع الاردني، في عقود العمل غير المحددة المدة، ونص على ذلك في المادة (31) من قانون العمل الاردني، حيث نصت الفقرة (ا) منها

(160) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 291.

(161) انظر: حسن عبد الرحمن قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء الجديدة ، المنصورة ، 1990 ، ص 90.

(162) انظر: هيثم المصاروة ، مرجع سابق ، ص 328.

(163) انظر: عبد العزيز المرسي حمود ، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة ، دار النهضة العربية القاهرة، سنة 1998 ، ص 38.

على أنه " إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال نظام انتاج بأخر او التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه انهاء عقود عمل غير محددة المدة او تعليقها، كلها او بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالاسباب المبررة لذلك." (164).

ونجد ان المشرع اقتصر في ذلك على عقود العمل غير المحددة المدة فقط، حيث نص على ذلك صراحة في مطلع المادة (31) تحت عنوان تعليق عقد العمل غير المحدد المدة، ومن خلال ذلك نجد ان المشرع الاردني اعتبر الظروف الاقتصادية او الفنية التي يمر بها رب العمل، او وجود ظروف اقتصادية سيئة او ظروف فنية توجب تقليص حجم العمل او استبدال نظام الانتاج بأخر او التوقف نهائيا عن العمل، احدى التطبيقات التشريعية على وقف عقد العمل، لاسباب ترجع إلى صاحب العمل، وقد نظم احكامها وشروطها في نصوص قانون العمل، فإذا كانت هذه الظروف الاقتصادية او الفنية مؤقتة، ويمكن استئناف العمل بعد انتهائها ويعود العمال إلى عملهم، فيعتبر ذلك من حالات وقف عقد العمل، ومن الممكن لهذه الظروف ان تكون سببا في انهاء عقود العمل إذا كانت تؤدي إلى استحالة الاستمرار في العمل ونهائية ومستقرة على ذلك الحال ولا يمكن استئناف العمل بعد ذلك (165).

ونجد ان المشرع اجاز في المادة (1 / 31) من قانون العمل لصاحب العمل انهاء عقود العمل غير المحددة المدة، كلها او بعضها، او تعليقها، إذا اقتضت ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء او التعليق، شريطة اشعار وزارة العمل بذلك ووفقا لاحكام

(164) انظر: نص المادة 31 من قانون العمل الاردني.

(165) انظر: رمضان غاتم ، مرجع سابق ، ص 281 وما بعدها.

هذه المادة وبالشروط التي اوردتها المشرع في ضوء قرار اللجنة التي تشكلها الوزارة للتحقق من سلامة الاجراءات⁽¹⁶⁶⁾.

المطلب الثالث

وقف عقد العمل بسبب الاغلاق

لم يعرف قانون العمل الاردني الاغلاق، الا انه من خلال الرجوع لأحكام نظام شروط واجراءات الاضراب والاعلاق رقم 8 لعام 1998 عرف الاغلاق في المادة الثانية ، بأنه " اغلاق المؤسسة كلياً او جزئياً او ايقاف العمل فيها من قبل صاحب العمل"، وقد يكون اغلاق المنشأة بارادة صاحب العمل، كاجراء يتخذه للتعبير عن وجود نزاع عمل جماعي⁽¹⁶⁷⁾، وقد يكون نتيجة لقرار من جهة ادارية مختصة بسبب ارتكاب صاحب العمل مخالفة لقواعد السلامة والصحة المهنية⁽¹⁶⁸⁾.

اولاً: الاغلاق كوسيلة للتعبير عن وجود نزاع عمالي جماعي

لم يعرف المشرع الاردني الاغلاق في قانون العمل الحالي، الا انه قد عرفه في ظل احكام قانون العمل الملغى⁽¹⁶⁹⁾، في المادة رقم 90 الفقرة الثالثة، والتي عرفته بأنه " اغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال او ايقاف العمل او رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام اي عدد من الاشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالي".

(166) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1998/2360 (هيئة خماسية) تاريخ 1999/4/28 المنشور على الصفحة 506 من عدد المجلة القضائية رقم 4 بتاريخ 1999/1/1 .

(167) انظر : المواد (134،135،136) من قانون العمل الاردني.

(168) انظر: المادة (84) من قانون العمل الاردني.

(169) انظر: قانون العمل وتعديلاته رقم 21 لسنة 1960 ، المنشور على الصفحة 511 من عدد الجريدة الرسمية رقم 1491 بتاريخ 21/5/1960 ، وملغى بموجب قانون العمل الحالي وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

ويعتبر قيام صاحب العمل باغلاق المنشأة بسبب وجود نزاع عمالي جماعي، وسيلة غير عادية للتعبير عن ذلك، فالاغلاق وسيلة في يد صاحب العمل تقابل وسيلة الاضراب التي بيد العمال⁽¹⁷⁰⁾، ويستخدمه صاحب العمل بمواجهة عماله، في حالة نشوء نزاع عمالي جماعي، نتيجة لامتناعهم عن العمل نتيجة الاضراب، ويكون ذلك الاغلاق باقفال المنشأة، او منع العمال من الدخول اليها، او بمنع العمال جميعا او بعضهم من تادية عملهم، و من خلال ذلك، فالاغلاق هو قيام صاحب العمل بايقاف العمل في المنشأة كليا او جزئيا بسبب نزاع مع العمال حول شروط العمل⁽¹⁷¹⁾.

ونص المشرع الاردني على احكام الاغلاق في المواد (134، 135، 136) من قانون العمل، والمادتين (5، 6) من نظام شروط واجراءات الاضراب والاغلاق رقم (8) لعام (1998)، ووضع الشروط الواجب مراعاتها في الاغلاق، وبخلاف ذلك يكون الاغلاق غير مشروع وموجباً للعقاب الجزائي والمدني، واعتبر المشرع الاغلاق غير مشروع في الحالات التالية:

- 1- إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق او المحكمة العمالية.
- 2- خلال المدة التي تكون فيها اي تسوية نافذة المفعول او اي قرار معمول به وكان الاضراب او الاغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية او ذلك القرار.
- 3- إذا قام صاحب العمل بالاغلاق دون ان يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً باحدى خدمات المصالح العامة.

فإذا اقدم صاحب العمل على اغلاق المنشأة خلافاً للشروط المذكورة، فيكون هذا الاغلاق غير مشروع، وفرض عليه المشرع غرامة مالية عن كل يوم يستمر به

(170) انظر: جعفر المغربي ، المرجع السابق ، ص 293.

(171) انظر: هيثم المصاروة ، مرجع سابق ، ص 328.

الإغلاق، وبنفس الوقت يكون رب العمل ملزماً بدفع اجور العمال عن المدة التي استمر فيها الإغلاق غير المشروع⁽¹⁷²⁾.

ونجد ان المشرع الأردني شدد العقوبة على صاحب العمل عند قيامه بإغلاق غير مشروع للعمل، والزمه بدفع اجور العمال بالرغم من وقف عقد العمل، وذلك لردع رب العمل عن القيام بذلك، حماية لمصلحة العمال⁽¹⁷³⁾.

ومن خلال ما سبق نجد ان الإغلاق يكون بقرار يصدر من رب العمل ، لظروف معينة او في حالات معينة، وبشكل مؤقت، وغير نهائي، فان عقد العمل يوقف بسبب ذلك ولا يؤدي الإغلاق إلى انتهاء عقود العمل ولا إلى انتهاء الرابطة العقدية بين العمال ورب العمل، ويستحق العمال الاجر طيلة فترة الإغلاق إذا كان الإغلاق غير مشروع، اما إذا كان الإغلاق مشروعاً فلا يستحق العمال الاجر عن فترة الوقف، فالإغلاق المشروع يؤدي إلى وقف عقد العمل طيلة فترة الإغلاق، ويستأنف العمال اعمالهم بانتهاء هذا الإغلاق، ويعتبر الإغلاق احد تطبيقات وقف عقد العمل في قانون العمل الاردني.

ثانياً : الإغلاق بقرار صادر عن الجهة الادارية المختصة.

قد يرتكب صاحب العمل مخالفة قانونية، او مخالفة لاحكام قانون العمل، فتقرر الجهة الادارية المختصة إصدار قرارا بإغلاق المنشأة بسبب هذه المخالفة، وبالرجوع لاحكام قانون العمل الاردني، فقد نصت المادة (84) منه تحت عنوان، "عقوبة مخالفة

(172) نصت المادة 136 فقرة ب من قانون العمل الاردني على " إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها."

(173) انظر: غالب الداوودي ، شرح قانون العمل، ط2 ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن، 2000 ، ص

احكام الفصل التاسع" على أنه :

ا - إذا خالف صاحب العمل اي حكم من احكام هذا الفصل فللوزير اغلاق المؤسسة او مكان العمل كلياً او جزئياً او ايقاف اي آلة فيهما إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال او المؤسسة او الآلات للخطر وذلك إلى ان يزيل صاحب العمل المخالفة.

ب - يشترط ان لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (ا) من هذه المادة قبل توجيه اذار إلى صاحب العمل بازالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الاذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها.

ج - يراعى في حالة اغلاق المؤسسة او مكان العمل او ايقاف الآلات فيهما عدم الاخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلاق او الايقاف.

د - للوزير احالة المخالف إلى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمس مائة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لاي سبب من الاسباب."

وأوجببت المادة (822) من القانون المدني الاردني، على صاحب العمل:

1 - ان يوفر كل اسباب الامن والسلامة في منشاته وان يهيئ كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزاماته .

2 - ان يعنى بصلاحية الآلات والاجهزة الخاصة بالعمل حتى لا يقع منها ضرر.

ونجد من خلال ما سبق ان هذا الاغلاق يتعلق بمخالفة رب العمل لشروط السلامة والصحة العامة ، وكفل المشرع الاردني، صحة وسلامة العمال في اي منشأة، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من

اي اخطار كالحرائق او الانفجارات او تخزين المواد الخطرة وغير ذلك من شروط السلامة المهنية، فإذا ارتكب رب العمل اي مخالفة من مخالفات السلامة والصحة العامة، تقرر الجهة المختصة إغلاق المنشأة إلى ان يزيل صاحب العمل هذه المخالفة، فيتوقف عقد العمل ، لسبب ناتج عن صاحب العمل، وبالرغم من توقف العمال عن تنفيذ التزاماتهم بسبب اغلاق المؤسسة في مثل هذه الحالات، نجد ان المشرع الزم رب العمل بدفع اجور العمال خلال فترة الوقف، ويستأنف العمال اعمالهم بعد انتهاء سبب الاغلاق وتصويب رب العمل اوضاعه.

وعلى ذلك فان هذا الاغلاق لا يؤدي إلى انقضاء عقود العمل، بل يؤدي إلى وقفها طيلة مدة الاغلاق، مع احتفاظ العمال بقبض اجورهم طيلة فترة الوقف.

المبحث الثالث

حالات وقف عقد العمل لاسباب خارجة عن ارادة الطرفين

إذا استحال على العامل او صاحب العمل ان يقوموا بتنفيذ التزاماتهما وبشكل مؤقت، لسبب خارج عن ارادتهما، فان هذه الاستحالة لا تؤدي إلى فسخ العقد، وانما تؤدي إلى وقف عقد العمل مؤقتا الى حين زوال سبب الاستحالة، ويكون ذلك بسبب ظرف طارئ مؤقت يمنع اطراف العقد من تنفيذ التزاماتهما، فيكون تنفيذ الالتزامات موقوفا إلى حين زوال الظرف الطارئ. فلا يؤدي ذلك إلى انقضاء العقد، وانما يؤجل تنفيذ العقد لحين زوال هذا المانع، ويعود العقد إلى التنفيذ عند زواله، اما إذا كان هذا الظرف يؤدي إلى الاستحالة النهائية للتنفيذ، فلا يمكن اعمال نظرية الوقف في هذه الحالة، وانما يتم اللجوء إلى فسخ العقد⁽¹⁷⁴⁾.

(174) انظر: عدنان ابراهيم السرحان و نوري حمد خاطر ، مرجع سابق، ص 255 وما بعدها

فقد يطرأ سبب يمنع العامل مؤقتاً من تنفيذ التزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل، لظرف طارئ أو لسبب خارج عن إرادته، كمرضه أو تعرضه لإصابة عمل أو بسبب اعتقاله أو استدعائه لإداء خدمة العلم والتجنيد الإجباري أثناء فترة تنفيذ هذه لعقد العمل، وقد يطرأ المانع من طرف صاحب العمل، كتعطل العمل بسبب الكوارث الطبيعية أو تعطل المنشأة لسبب خارج عن إرادته تمنعه من تنفيذ التزامه، والتزامه يتمكن العمال من أداء العمل، مما يؤدي إلى وقف عقد العمل، وسوف نبين هذه الحالات ونعالج كل منها في مطلب مستقل.

المطلب الأول

وقف عقد العمل بسبب مرض العامل

قد يصاب العامل خلال فترة عمله بمرض يمنعه من القيام بعمله، وبالتالي عدم تنفيذ التزامه، مما يؤدي إلى توقفه عن العمل لمدة معينة لحين شفاؤه⁽¹⁷⁵⁾. ويعتبر مرض العامل من الأسباب التي تؤدي إلى وقف عقد العمل، ولا خلاف بين الفقهاء على ذلك⁽¹⁷⁶⁾. فقد يكون مرض العامل لا علاقة له بالعمل، وقد يكون بسبب العمل كأمراض المهنة وإصابات العمل، وسنبين حالات مرض العامل فيما يلي:

أولاً: وقف عقد العمل بسبب المرض العادي للعامل

نصت المادة (65) من قانون العمل الأردني على أن " لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناءً على تقرير

(175) انظر: أحمد ابو شنب ، مرجع سابق ، ص 203

(176) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 295 . و محمود جمال الدين زكي، مرجع السابق ،

ص501 . و حسام الدين الاهواني، مرجع سابق، ص578 .

من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان نزيل احد المستشفيات وبنصف الاجر إذا كان بناءً على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل احد المستشفيات.

ومن خلال نص هذه المادة نجد ان المشرع منح العامل الحق في الحصول اجازة مرضية لمدة اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة إذا اصاب بمرض او نتيجة لتاثر وضعه الصحي والذي يمنعه من القيام باعماله، ويلتزم رب العمل بدفع الاجر للعامل طيلة هذه المدة، رغم توقفه عن العمل وعدم قيامه بالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

فإذا اصاب العامل بمرض ما فان ذلك يؤدي إلى توقف العامل عن تنفيذ التزامه، دون ان تترتب عليه اي مسؤولية جراء ذلك، ولا يؤدي ذلك إلى انتهاء عقد العمل. والزم المشرع رب العمل بان يدفع للعامل المريض اجره اثناء مرضه على الرغم من عدم ادائه للعمل، مع جواز تجديد مدة الاجازة خلال السنة الواحدة، مع مراعاة مقدار الاجر الذي يستحقه العامل خلال فترة التمديد فيما إذا كان نزيل احد المستشفيات. وقد منع المشرع انتهاء استخدام العامل بسبب مرضه اثناء الاجازة المرضية⁽¹⁷⁷⁾، مع وجود استثناء على ذلك، يبرر انتهاء استخدامه سندا لاحكام المادة (27/ب) من قانون العمل⁽¹⁷⁸⁾. وعلى خلاف ذلك يكون فصل العامل فصلاً تعسفياً موجباً للتعويض سندا لاحكام قانون العمل الاردني.

(177) انظر: المادة (27) من قانون العمل الاردني.

(178) المادة 27 من قانون العمل الاردني " ب - يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي مدة من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة.

ومن خلال ما سبق، نجد ان المشرع الاردني اعتبر مرض العامل سببا من اسباب وقف عقد العمل طيلة مدة الاجازة المرضية المنصوص عليها في قانون العمل، ويتقاضى العامل اجره بالرغم من توقفه عن اداء العمل، ووفر له حماية قانونية خلال هذه الفترة، وحظر على رب العمل انتهاء استخدامه او توجيه الاشعار اليه لانتهاء خدماته.

ثانيا: وقف عقد العمل بسبب اصابة العامل وامراض المهنة

يقصد باصابة العمل، وفقا لنص المادة (2) من قانون العمل الاردني: "اصابة العامل نتيجة حادث اثناء تادية العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه"، وتعرف اصابة العمل لدى جانب من الفقه على انها: اي مساس بجسم العامل اثناء العمل او بسببه يقع فجأة بفعل قوة خارجية ويلحق بالعامل ضررا جسمانيا⁽¹⁷⁹⁾. كما تعرف بانها "اصابة العامل بضرر جسماني من جراء حادث نشأ عن استخدامه او اثناء القيام به، او الاصابة بمرض معين بوصفه مرضا مهنيا"⁽¹⁸⁰⁾.

اما امراض المهنة، فتعريف بانها " خلل يلحق بجسم العامل اثناء قيامه بالعمل بسبب طبيعة العمل وظروفه"⁽¹⁸¹⁾، وعرفه المشرع الاردني من خلال نص المادة الثانية من قانون العمل، بانه " الاصابة باحد الامراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) او الاصابة باي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون".

(179) انظر: هيثم المصاروة ، مرجع سابق ، ص 237 ، هامش 1.

(180) انظر: محمد عبد الله الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994، ص 17.

(181) انظر: هيثم المصاروة ، مرجع سابق ، ص 237 ، هامش 3.

والمرض المهني من خلال هذا التعريف هو اي مرض ورد في الجداول الملحقه بقانون العمل او الجدول الملحق بقانون الضمان الاجتماعي، ولا يوجد ايه مشكلة في تحديد هذا المرض، بحيث ان هذه الجداول قد حددت هذه الامراض، على اساس ان المشرع الاردني اصدر جداول تبين اصابات العمل وامراض المهنة، فيكفي ان يكون المرض الذي اصاب العامل ضمن الامراض الواردة في الجداول، وان تكون طبيعة عمل العامل تسبب هذا النوع من الامراض نتيجة اشتغاله بها.

وعلى ذلك فان اصابة العمل او المرض المهني تؤدي إلى توقف العامل عن العمل بسبب الاصابة او المرض الذي تعرض له نتيجة عمله او بسببه، وتوقفه عن تنفيذ التزاماته تجاه صاحب العمل، فلا يؤدي ذلك إلى فسخ عقد العمل، وانما يؤدي إلى وقف تنفيذه لحين شفاء العامل من اصابته او شفائه من مرض المهنة.

وعلى ذلك تعتبر اصابة العمل وامراض المهنة من حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الاردني. ولم يحدد المشرع مدة معينة لوقف العقد في مثل هذه الحالات، ويكون ذلك إلى ان يشفى العامل ويستأنف عمله، اما إذا ادت الاصابة او المرض إلى عجز العامل الكلي او وفاته، فان ذلك يؤدي إلى انتهاء عقد العمل نتيجة لذلك⁽¹⁸²⁾. ولا يجوز لرب العمل ان ينهي خدمات العامل او ان يوجه اليه اشعارا لانتهاء خدماته اثناء مدة وقف العقد بسبب الاصابة او المرض المهني⁽¹⁸³⁾.

وقد الزم المشرع الاردني رب العمل بدفع كامل اجور العامل طيلة فترة علاجه، الا ان المادة (86) من قانون العمل الاردني حددت نطاق تطبيق احكام الفصل العاشر من هذا القانون والذي يتعلق باصابات العمل وامراض المهنة، ويشمل ذلك العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي، اي العمال غير المشتركين في

(182) تنص المادة 21 من قانون العمل " 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.

(183) انظر: المادة 27 من قانون العمل الاردني.

الضمان الاجتماعي⁽¹⁸⁴⁾. فالزم رب العمل بدفع اجور العامل طيلة فترة العلاج بواقع (75%) من اجره اليومي، حيث نصت على ذلك المادة (90) من قانون العمل بالفقرة (ب) والتي جاء فيها:

"ب - إذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلا يوميا يعادل (75%) من معدل اجره اليومي اعتبارا من اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وذلك خلال مدة المعالجة التي تحدد بناءً على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل إلى (65%) من الاجر إذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة."

اما إذا كان العامل مشتركا بالضمان الاجتماعي، فتلتزم مؤسسة الضمان الاجتماعي بدفع اجرة العامل طيلة فترة العلاج بواقع (75%) من الاجر اليومي للعامل الذي اتخذ اساسا لتسديد اشتراكه، وهذا ما جاء في المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي بالفقرة (ا) والتي تنص على:

ا - إذا حالت اصابة العمل دون اداء المؤمن عليه عمله تلتزم المؤسسة خلال مدة مرضه الناجم عن الاصابة بدفع بدل يومي يعادل (75%) من اجره اليومي الذي اتخذ اساسا لتسديد الاشتراكات عن الايام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في احد المراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة او تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وذلك وفقا لتقرير المرجع الطبي .

وخلاصة ما سبق، نجد ان المشرع الاردني اعتبر فترة علاج العامل بسبب اصابة العمل او المرض المهني، احدى تطبيقات وقف عقد العمل، وان ذلك لا يؤدي إلى انتهاء

(184) نصت المادة 86 من قانون العمل الاردني على " تطبق أحكام هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به."

عقد العمل، وانما يؤدي إلى وقف عقد العمل، مع التزام رب العمل بدفع اجور العامل طيلة فترة العلاج وفقا لاحكام القانون، ويعود العامل إلى عمله بعد انتهاء وزوال سبب الوقف.

المطلب الثاني

وقف عقد العمل بسبب اعتقال العامل

اعطت المادة (28) من قانون العمل الاردني فقرة (ز) الحق لرب العمل بفصل العامل دون اشعار في حالة ما إذا ادين بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية او جنحة ماسة بالشرف والاخلاق العامة.

ونصت الفرة (هـ) من نفس المادة على اعطاء الحق لرب العمل بفصل العامل دون اشعار إذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

فإذا تغيب العامل عن العمل بسبب حبسه لارتكابه جنحة او جناية لا تمس بالشرف ولا بالاخلاق العامة، وقد يحدث هذا كثيرا من خلال الواقع العملي، فما مصير العامل في مثل هذه الحالات؟ وما مصير عقد العمل كذلك؟ وسوف نبين ذلك تالياً:

1- في حالة اعتقال العامل اداريا

في حالة اعتقال العامل او توقيفه اداريا لمدة معينة، بموجب قرار صادر عن الجهة الادراية المختصة بذلك، فان ذلك بالتاكيد يؤدي إلى تغيب العامل عن العمل طيلة فترة التوقيف، ففي هذه الحالة لا يجوز لرب العمل فصل العامل دون منحه اشعارا

بذلك، ولا تنطبق احكام المادة (28) من قانون العمل الاردني على هذه الحالة، ويكون تغيب العامل عن العمل بعذر مشروع، ويعتبر هذا الاعتقال من قبيل القوة القاهرة التي تمنع العامل من تنفيذ التزاماته⁽¹⁸⁵⁾، ولا يجوز فصله في هذه الحالة، فإذا قام رب العمل بفصله لهذا السبب فيكون فصله تعسفياً وموجباً للتعويض⁽¹⁸⁶⁾، ويعتبر عقد العمل موقوفاً، ويستأنف العامل عمله بعد انتهاء سبب الوقف. وهناك العديد من التطبيقات القضائية على ذلك في القضاء الاردني، وعليه فان تخلف العامل عن القيام بالتزامه بتغيبه عن العمل لا يكون سبباً لطرده دون اشعار او مكافأة ما لم يكن التغيب بلا سبب مشروع، وإذا كان للعامل عذر مشروع في عدم قيامه بتنفيذ التزامه كما هو الحال عند اعتقاله من قبل السلطات العامة فإنه لا يحرم من المكافأة وبدل الاشعار إذا طرده صاحب العمل لهذا السبب⁽¹⁸⁷⁾.

2- في حالة توقيف العامل او حبسه قضائياً

يؤدي توقيف العامل او ادانته بحكم قضائي وحبسه تنفيذاً لذلك، توقفه عن تنفيذ التزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

فإذا ادين العامل بجنحة او بجناية ماسة بالشرف او الاخلاق العامة ، فإن المشرع اعطى لرب العمل الحق بانهاء عقد العمل في مثل هذه الحالات، ويقوم بفصل العامل

(185) انظر : جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 297

(186) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1972/379 (هيئة خماسية) تاريخ 1972/12/21

المنشور على الصفحة 104 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1973/1/1 والذي جاء فيه: "ان غياب العامل عن العمل نتيجة اعتقاله اثناء حوادث ايلول لعام 1970 مدة سبعة عشر يوماً هو غياب لسبب خارج عن ارادته وفصله عن العمل نتيجة لهذا الغياب هو فصل تعسفي يستحق معه بدل تعويض عن الفصل التعسفي."

(187) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1964/259 (هيئة خماسية) تاريخ 1964/9/19 المنشور على الصفحة 1000 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1964/1/1

سندا لحكام المادة (28/ز) دون اشعار، فلا يتوقف عقد العمل في هذه الحالة، وانما يقوم رب العمل بانهاء عقد العمل.

اما إذا ادين العامل بارتكاب جنحة او جناية غير ماسة بالشرف او بالاخلاق العامة. فما مصير العامل وعقد العمل في مثل هذه الحالة؟

لم يعالج المشرع الاردني هذه الحالة، ولكن ومن خلال نص المادة (28) فقرة (ز)، نجد ان المشرع لا يعطي الحق لرب العمل بفصل العامل دون اشعار في مثل هذا النوع من القضايا، وان هذا النص يتعلق بالجنح او الجنايات الماسة بالشرف والاخلاق العامة فقط. وعلى ذلك فإذا كانت مدة الحبس قصيرة، ومثل ذلك، مخالفته لاحكام قانون السير، ففي هذه الحالة يتوقف عقد العمل ولا ينهي رب العمل استخدام العامل، اما إذا كانت مدة الحبس طويلة نسبيا، وتؤدي إلى الاضرار برب العمل فيجوز له في هذه الحالة انهاء عقد العمل⁽¹⁸⁸⁾.

فإذا انهيت خدمة العامل بسبب تغيبه عن عمله وكان تغيبه بسبب اعتقاله من قبل سلطات الامن العام ولم يكن بارادته فان تغيبه لا يحرمه من حقوقه بالمكافاة وبدل الاشعار⁽¹⁸⁹⁾، ويتبين من خلال ذلك ان اعتقال العامل يشكل قوة قاهرة منعه من تنفيذ التزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل، ولا يستطيع رب العمل فصله بسبب ذلك، وإذا قام بفصله يكون فصله للعامل فصلا تعسفيا موجبا للتعويض سندا لاحكام قانون العمل الاردني، مع احتفاظه بكافة حقوقه العمالية الأخرى.

وقد ذهب اتجاه فقهي آخر إلى ان الاعتقال يعد من قبيل القوة القاهرة المؤقتة التي تؤدي إلى وقف عقد العمل ولا يؤدي إلى انقضائه، بغض النظر عن مدة الاعتقال. وهذا ما قرره محكمة النقض المصرية، والتي جاء في قرارها: " اعتقال العامل بأمر

(188) انظر: جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص 297 و 298

(189) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1973/348 (هيئة خماسية) تاريخ 1973/12/6 المنشور على الصفحة 852 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1974/1/1.

من الحاكم العسكري او سلطات الطوارئ غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة قاهرة، تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا على العامل، بيد انه لما كانت تلك الاستحالة وقتية بطبيعتها لا ترتب انفساخ عقد العمل بقوة القانون، بل تؤدي إلى مجرد وقفه، لان الانفساخ لا يقع الا بالاستحالة النهائية، ولما كان السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل، حماية للعامل اساساً وضماناً لمعاشه، فان مقتضى وقف عقد العمل المترتب على اعتقال العامل لا يرتب آثار الوقف، وانما يبقى للعقد على الرغم من وقفه احد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه، وهو التزام صاحب العمل باداء اجر العامل عن مدة الاعتقال طالما ان الاجر عماده الاساسي في معاشه مما ينبغي معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له، وعدم حرمانه منه بسبب اعتقاله الذي اوقف عقده ويعد امرا خارجا عن ارادته لا يد له فيه"⁽¹⁹⁰⁾.

الا انه لا يمكن اعتبار اعتقال العامل من قبيل القوة القاهرة في كل الاحوال، فقد يرتكب العامل جريمة معينة ويعلم انه في اي وقت قد يعتقل لهذا السبب، فيكون الاعتقال بالنسبة له امرا متوقعا، مما ينفي احد شروط القوة القاهرة.

اما اعتقال العامل بشكل غير متوقع ولا يد له فيه، فيكون هذا الاعتقال من باب القوة القاهرة، ولا يستحق العامل اجرا خلال فترة الاعتقال، لأنه لا يمارس عمله خلال مدة الاعتقال و لم يقم باي عمل خلال هذه الفترة، ولا يجوز ان نحمل رب العمل عبء هذا الاعتقال دون ان يكون له دخل في ذلك، فالاولى تطبيق القاعدة العامة القائلة بان الاجر مقابل العمل⁽¹⁹¹⁾.

(190) نقض مدني 6 مارس 1977، مجموعة أحكام النقض، سنة 28، رقم 112، ص 612، مشار إليه لدى رمضان غانم، مرجع سابق، ص 251.

(191) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2006/3690 (هيئة عامة) تاريخ 2007/3/28 منشورات مركز عدالة، والتي جاء فيه: "عالجت المواد 92 و 93 و 95 من نظام موظفي

وخالصة ما سبق ان اعتقال العامل اداريا او حبسه قضائيا نتيجة لارتكابه جنحة او جريمة غير ماسة بالشرف او الاخلاق العامة، تعد من تطبيقات وقف عقد العمل، وان العامل لا يستحق اجرا عن مدة هذا الوقف، تطبيقا لقاعدة الاجر مقابل العمل.

المطلب الثالث

وقف عقد العمل بسبب التحاق العامل بالخدمة العسكرية

من خلال التطبيق العملي والواقعي، قد يستدعي العامل لاداء الخدمة العسكرية اثناء فترة عمله، متى توافرت شروط ذلك سنداً لاحكام القانون، مما يؤدي إلى وقف عقد العمل لحين انتهاء العامل من اداء واجب الخدمة العسكرية المطلوبة منه. وبالرجوع إلى احكام قانون العمل الاردني، نجد ان المشرع لم يعالج آثار التحاق العامل بالخدمة العسكرية على عقد العمل، ولكن ورد تنظيم ذلك في قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية وتعديلاته رقم (43) لسنة 1986 والتعديل الاخير بموجب القانون رقم (40) لسنة 2007⁽¹⁹²⁾.

وقد تناولت المادة الخامسة والعشرون من هذا القانون موضوع تجنيد العامل وآثار ذلك على عقد عمله. ونصت على ان: " أ . على الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية والمؤسسات العامة والخاصة والهيئات الاعتبارية الأخرى واصحاب الاعمال

المؤسسة الاردنية لاستغلال مياه نهر الاردن ما يحكم موضوع هذه الدعوى خلال فترة توقف رواتب المدعي بعدما أدين من المحكمة العرفية العسكرية إلى أن تقرر إعلان براءته وإبطال القرار الصادر بحقه . وحيث أن هذه المواد هي الواجبة التطبيق لا تجيز لمن يحكم بجرم جزائي أن يطالب برواتبه حتى لو صدر الحكم ببراءته لأن الوقف عن العمل خلالها قد صدر بناءً على حكم قضائي. وبهذا فإن المدعي لا يستحق رواتب عن الفترة التي أوقف فيها عن العمل خلالها محل المطالبة."

(192) المنشور على الصفحة 3732 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4828 بتاريخ 2007/5/31

الاحتفاظ لمن يستدعى لاداء خدمة العلم او خدمة الاحتياط من موظفيها او مستخدميها او عمالها بوظيفته او بعمله او بما هو مساوٍ له في الراتب او الاجر طيلة مدة وجوده في الخدمة على انه يجوز تعيين آخرين بدلا منهم بصفة مؤقتة إلى ان ينتهوا من اداء خدمتهم الاحتياطية.

ب . يحتفظ للموظف او المستخدم او العامل اثناء وجوده في الخدمة العسكرية المنصوص عليها في الفقرة (ا) من هذه المادة بما يستحقه من ترقيات وعلوات كما لو كان يؤدي عمله فعلا، وتضاف المدة التي يقضيها في الخدمة العسكرية إلى مدة خدمته في وظيفته او عمله لاغراض المكافاة والتقاعد وغيرها من الحقوق والامتيازات الناشئة عن الوظيفة او العمل."

ونصت المادة (2/1/27) من قانون العمل الاردني على ما يلي " لا يجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل او توجيه اشعار اليه لانهاء خدمته في اي من الحالات التالية (2- العامل المكلف بخدمة العلم او الخدمة الاحتياطية في اثناء قيامه بتلك الخدمة).

ويتبين لنا من خلال هذه النصوص القانونية ان اداء الخدمة العسكرية للعامل يعد من اسباب وقف عقد العمل في القانون الاردني، ولا يؤدي التحاق العامل بالتجنيد إلى انقضاء عقد عمله، وانما يبقى عقد العمل قائما إلى ان ينتهي العامل من اداء الخدمة العسكرية. وان مدة التجنيد التي يقضيها العامل تدخل في حساب مدة خدمة العامل الفعلية وتدخل ايضا عند احتساب التقاعد او مكافاة نهاية الخدمة للعامل، ولا يحرم العامل ايضا خلال ادائه للخدمة العسكرية من العلووات او الترقيات التي يستحقها كما لو كان على راس عمله، ولا يستطيع رب العمل انهاء استخدامه او توجيه اشعار إليه بإنهاء استخدامه خلال مدة التجنيد.

ونصت المادة السادسة والعشرون من قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية على:

أ . يعاد المستخدم او العامل إلى وظيفته او عمله المحتفظ به بمقتضى المادة (25) من هذا القانون إذا طلب ذلك خطيا خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسريحه ويجب اعادته إلى عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الطلب على انه إذا اصبح غير لائق للخدمة بسبب عجز اصابه اثناء العمليات الحربية او من جراء قيامه بواجبات الخدمة العسكرية وكان باستطاعته القيام بعمل آخر متوفر فيعاد له على ان يراعى اسناد العمل الذي يتناسب ووظيفته الاصلية من حيث المستوى والراتب .

ب . إذا رفض صاحب العمل اعادة المستخدم او العامل بعد تسريحه عد ذلك فصلا للعامل، وعلى صاحب العمل في هذه الحالة ان يدفع له التعويض او المكافاة التي يستحقها بمقتضى احكام قانون العمل المعمول به بالاضافة إلى اية حقوق أخرى يربتها القانون المشار اليه .

ج . إذا لم يقدم المستخدم او العامل طلبه للعودة إلى وظيفته او عمله خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة (ا) من هذه المادة او لم يتسلم عمله خلال عشرة ايام من تاريخ صدور الامر له بتسلم عمله جاز لصاحب العمل رفض طلب اعادته ما لم يكن التأخير ناشئا عن عذر مشروع ."

ونجد ان المشرع قد الزم رب العمل ان يعيد العامل إلى عمله السابق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم العامل طلبا للرجوع إلى العمل والذي يتوجب على العامل ان يقدمه خلال ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء خدمته للتجنيد، وإذا رفض رب العمل اعادته عد ذلك فصلا تعسفيا موجبا للتعويض سندا لاحكام القانون⁽¹⁹³⁾، اما إذا لم يقدم العامل

(193) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1987/670 (هيئة خماسية) تاريخ

الطلب في الميعاد المحدد لذلك، جاز لرب العمل رفض اعادة العامل إلى العمل، واعتبار عقده منتهيا.

اما إذا اصبح العامل غير لائق صحيا بسبب الخدمة العسكرية، وكان باستطاعته القيام بعمل آخر متوفر لدى نفس صاحب العمل، فيستطيع ان يعمل في هذا العمل الذي يتناسب مع وضعه الصحي، مع مراعاة المستوى الذي يتناسب مع وظيفته الاصلية من حيث المستوى والراتب.

ويتضح من هذ النصوص مدى حرص المشرع الاردني على حقوق العامل ومزاياه المالية، والا يؤدي التحاقه بالتجنيد إلى الاضرار به وبحقوقه العمالية.

وبذلك يعد استدعاء العامل لاداء خدمة العلم من التطبيقات التشريعية لنظام وقف عقد العمل في القانون الاردني طيلة مدة التجنيد، ويعود العامل لعمله بعد انتهاء الخدمة العسكرية، مع احتساب هذه المدة من خدمته الفعلية في العمل لغايات التقاعد والاقدمية واحتساب المكافآت والعلوات والامتيازات الناشئة عن العمل⁽¹⁹⁴⁾.

المطلب الرابع

وقف عقد العمل بسبب توقف العمل مؤقتا

المنشور على الصفحة 857 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1990/1/1 .
" ان المادة 26 من قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية لسنة 1986 تجيز للعامل الذي توقف عن العمل بسبب استدعائه لاداء خدمة العلم المطالبة بحقوقه العمالية لرفض رب العمل اعادة استخدامه بعد تسريحه من الخدمة."

(194) انظر: قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2003/3764 (هيئة خماسية) تاريخ 2004/2/18.

منشورات مركز عدالة، والذي جاء فيه: " يحتفظ العامل اثناء تأديته للخدمة العسكرية المنصوص عليها في قانون خدمة العلم رقم 1 لسنة 1976 ، بما يستحقه من مكافأة ناشئة عن عمله وفقاً لما تقضي به المادة 25/ب من القانون المذكور وليس في اعتماد محكمة الموضوع لهذا المبدأ ما يخالف القانون. "

قد يتوقف العمل مؤقتاً لسبب خارج عن ارادة صاحب العمل، كتعرض المشروع لحادث مفاجئ يؤدي إلى تعطل العمل فيه، ولا يتمكن رب العمل من تنفيذ التزاماته تجاه العمال بسبب ذلك، فإذا توافرت بهذا المانع شروط القوة القاهرة المؤقتة⁽¹⁹⁵⁾، وادى ذلك إلى استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل بشكل مؤقت، فإن هذه الاستحالة او القوة القاهرة تؤدي إلى وقف عقد العمل، بحيث يمنع هذا المانع المؤقت رب العمل من تمكين العامل من اداء العمل ويمنع العامل من تنفيذ التزامه باداء العمل. فمتى توافرت هذه الشروط فإن هذا العطل يؤدي إلى وقف عقد العمل ولا يؤدي إلى انقضائه. اما إذا كانت استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته استحالة نهائية ودائمة، فينجم عن ذلك فسخ العقد بحكم القانون⁽¹⁹⁶⁾.

وبالرجوع إلى احكام المادة (50) من قانون العمل الاردني نجد انها تنص على " إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى اليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الاجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة الأيام الاولى من توقف العمل خلال السنة وان يدفع للعامل نصف اجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على ستين يوماً في السنة.

ومن خلال نص هذه المادة نلاحظ ان المشرع الاردني قد عالج آثار القوة القاهرة المؤقتة على اجور العمال، دون معالجة حقوق العمال الأخرى، فقد أعطى المشرع الحق لصاحب العمل إذا تعرض لظروف طارئة لسبب لا يعزى اليه وليس في وسعه دفعه، وقف العمل بسبب ذلك، ولا يستحق العمال من خلال هذا النص سوى الاجور

(195) أي لا يمكن توقعه أو تفاديه ولا يرجع في وقوعه لأي من اطراف العقد، وان يكون مؤقتاً.

(196) انظر: عدنان العابد و يوسف إلياس، قانون العمل، ط1، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1980، ص 300.

التي حددها المشرع، دون الحقوق الأخرى، طيلة فترة الوقف. وعلى ذلك جاء في قرار لمحكمة التمييز الاردنية⁽¹⁹⁷⁾: " يستفاد من المادة 50 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 ، انها تعالج حق العامل بتقاضي اجره في حالة توقف العمل في المؤسسة لاسباب خارجة عن ارادة صاحب العمل ولم يرد فيه من قريب او بعيد اي حكم يتعلق بحقوق العامل الذي يقوم صاحب العمل بكف يده عن العمل . "

ومن خلال ماسبق نجد ان رب العمل يتحمل من التزامه بدفع الاجر خلال هذه المدة، وذلك بسبب القوة القاهرة المؤقتة، بسبب لا يعزى إلى صاحب العمل وليس في وسعه دفعه، ففي مثل هذه الحالات يلزم رب العمل بدفع الاجر الكامل للعمال عن مدة لا تزيد على العشرة الأيام الاولى من توقف العمل خلال السنة، وان يدفع للعامل نصف اجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على ستين يوما في السنة.

وهكذا اعتبر المشرع الاردني وقف العمل لاسباب خارجة عن ارادة صاحب العمل أحد تطبيقات وقف عقد العمل في القانون الاردني.

(197) قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2005/305 (هيئة خماسية) تاريخ 2005/6/2، منشورات مركز عدالة.

الفصل السادس : الخاتمة

بعد أن درسنا موضوع وقف عقد العمل، وبيّنا مفهومه وشروطه وخصائصه وآثاره، وكذلك بعد ان ميّزنا وقف عقد العمل عن بعض الانظمة القانونية المشابهة له، وبيّنا التطبيقات التشريعية له في القانون الاردني، فاننا نخلص إلى النتائج والتوصيات التالية:

اولا :النتائج

1. وقف عقد العمل نظام قانوني، غايته المحافظة على عقود العمل وعدم اللجوء إلى انهاءها، إذا توفر سبب الوقف أو أسبابه، وإذا كان بالامكان استئناف عقد العمل بعد زوال سبب الوقف، مما يؤدي إلى استقرار العمال باعمالهم، وعدم فقدانهم أعمالهم.

2. يختلف نظام وقف عقد العمل عن غيره من الانظمة التي قد تتشابه معه في بعض الجوانب، وتبين انه نظام قانوني قائم ومستقل بذاته عن الانظمة التي قد تتشابه معه في بعض الآثار القانونية.
3. لا يؤثر نظام الوقف على عقد العمل نفسه، وانما يؤثر على بعض الالتزامات المترتبة عليه.
4. يوفر نظام وقف عقد العمل، حماية للعمال، ومنحهم الحق في العودة إلى العمل، بعد زوال سبب الوقف، دون ان يكون لذلك تاثير على الالتزامات العقدية التي توقف عن تنفيذها العامل خلال مدة الوقف، وبالتالي لا يكون العامل مضطرا إلى التوضيحية والتفريط بفرصة عمله في سبيل ذلك.
5. خلال فترة وقف عقد العمل تبقى بعض الالتزامات المترتبة على العقد نافذة بالرغم من وقف العقد وبالرغم من جمود الالتزامات الأخرى.
6. يخرج وقف عقد العمل عن القاعدة العامة والتي تقضي بان الاجر مقابل العمل، حيث يستحق العامل اجرا في كثير من الحالات بالرغم من توقفه عن العمل.
7. يراعي نظام وقف عقد العمل بعض الاعتبارات الشخصية والاجتماعية والدينية، ويؤدي إلى عدم حرمان العامل من ذلك نتيجة لارتباطه بالعمل.
8. لا يؤدي وقف عقد العمل إلى الاخلال بمضمون العقد، وانه بعد زوال سبب الوقف وانتهاء مدته، يعود العقد إلى السريان وإلى ترتيب آثاره السابقة، كما لو كان العقد لم يوقف اصلا من قبل.
9. يؤدي وقف عقد العمل إلى تحرر المتعاقدين من بعض الالتزامات الناشئة عن العقد، فيعفى احد الاطراف من تنفيذ التزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل، دون ان يتحمل اية مسؤولية نتيجة ذلك.

10. لا يؤدي وقف عقد العمل في العقود المحددة المدة إلى تمديد المدة المتفق عليها، حيث يعتبر ذلك تعديلاً جوهرياً في مضمون العقد.
11. يحد وقف عقد العمل من السلطة التأديبية لرب العمل في بعض حالات الوقف.
12. تحتسب مدة الوقف في الكثير من الحالات من ضمن المدة الفعلية لخدمة العامل.
13. لا يؤثر وقف عقد العمل في الحقوق المقررة في قانون الضمان الاجتماعي ما دام رب العمل ملتزماً بدفع الأجر للعامل طيلة فترة الوقف، و تحتسب مدة الوقف ضمن مدة التقاعد، أما إذا كان وقف عقد العمل دون أجر فإن مدة الوقف لا تحتسب من مدة التقاعد ولا يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات عن هذه الفترة.
14. لم يقر المشرع الأردني بالنص صراحة على نظام وقف عقد العمل، وإنما هناك تطبيقات تشريعية متناثرة وردت في قانون العمل، دون استخدام مصطلح وقف عقد العمل.

ثانياً : التوصيات

1. نتمنى من المشرع الأردني وضع قواعد قانونية عامة تبين النظام القانوني لوقف عقد العمل ليغطي كافة الحالات التي قد تطرأ مستقبلاً، وذلك من خلال إنشاء نظام قانوني محدد لوقف عقد العمل، وجمع التطبيقات المتناثرة لحالات وقف عقد العمل في التشريعات ذات العلاقة، والآثار المترتبة عليها، وبالنص الصريح على ذلك.
2. نتمنى وضع نظام عام لوقف عقد العمل، كما فعل المشرع الفرنسي والمشرع المصري بالنص صراحةً على هذا النظام، بدلاً من أن تكون بشكل غير مباشر،

- والتعبير عن ذلك بلفظ صريح بدلاً من التعبير عنها بعبارات أخرى مثل (تعليق) و (اجازة).
3. السعي لايجاد قواعد مشتركة تحكم التطبيقات المختلفة لوقف عقد العمل، وتوضيح الاساس القانوني لنظام وقف عقد العمل.
4. نتمنى على المشرع الاردني بالنص صراحة على المرات التي تستطيع خلالها المرأة العاملة الاستفادة من اجازة الامومة طيلة فترة عملها لدى نفس صاحب العمل.
5. نتمنى ضرورة تعديل المادة 31 من قانون العمل، ومعالجة وقف عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية او الفنية التي تواجه رب العمل بشكل افضل، وتقيد رب العمل بشروط صارمة ومحددة، وتحديد الحالات التي يجوز فيها وقف العمل، للحفاظ على حقوق العمال.
6. تعديل المادة 66 فقرة ب من انون العمل والنص صراحة على عدد المرات التي يستطيع العامل استخدام اجازة الدراسة خلال فترة عمله.
7. تعديل المادة 67 من قانون العمل، حيث اورد المشرع كلمة "اطفالها" بصيغة الجمع، ومنح الحق للمرأة العاملة بهذه الاجازة حتى وان كان لديها طفل واحد.
8. معالجة الاضراب وآثاره على عقد العمل بشكل سليم والنص صراحة على اباحة الاضراب، كما فعل المشرع المصري .
9. تعديل المادة 86 من قانون العمل بحيث تمنح العامل الاجر كاملاً نتيجة لاصابة العمل، بدلاً من منحه جزءاً من اجره.
10. معالجة حالات الوقف المتعلقة بتوقيف العامل او حبسه ومدى تاثيرها على عقد العمل إذا كانت بسبب جنحة او جناية غير ماسة بالشرف او الآداب العامة.

11. نتمنى على المشرع اعادة النظر في المادة 50 من قانون العمل ومعالجة الوقف الوارد فيها بشكل واضح، واعادة النظر بمقدار اجر العمال خلال فترة الوقف، ومعالجة مصير الحقوق العمالية الأخرى بشكل واضح وصريح نتيجة هذا الوقف.

12. معالجة موضوع اشتراكات الضمان الاجتماعي الشهرية التي تستحق خلال فترة الوقف بشكل صريح وواضح، وان تفرض على صاحب العمل خلال فترة الوقف، على ان تخصم هذه الاشتراكات من العامل بعد استئناف عقد العمل.

قائمة المراجع

اولاً : المراجع باللغة العربية

1. ابو شنب، احمد عبد الكريم (1998)، شرح قانون العمل الجديد ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

2. الالهواتي، حسام الدين كامل (1991)، شرح قانون العمل، ابناء وهبة حسان، القاهرة.
3. الباشا، محمد فاروق (بدون تاريخ)، التشريعات الاجتماعية " قانون العمل " ، منشورات جامعة حلب.
4. حمدان، حسين عبد اللطيف (1995)، احكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت.
5. حمود، عبد العزيز المرسي (1998)، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة ، دار النهضة العربية.
6. الداوودي، غالب (2001)، الاجازة الدراسية للعامل في قانون العمل الاردني، مجلة العمل، العدد 72.
7. الداوودي، غالب (2000)، شرح قانون العمل، ط2 ، دار وائل للنشر ، عمان.
8. رمضان، سيد محمود (2004)، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
9. زكي، محمود جمال الدين (1959)، الوجيز في شرح قانون العمل، دون دار نشر، جمهورية مصر العربية.
10. السرحان و خاطر، عدنان ابراهيم و نوري حمد (2005)، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات) دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان.
11. سلطان، انور (1987)، مصادر الالتزام في القانون المدني الاردني، الطبعة الاولى، منشورات الجامعة الاردنية ، عمان.
12. السنهوري، عبد الرزاق (1981)، الوسيط في شرح القانون المدني(1)، مصادر الالتزام، المجلد الاول، العقد، دار النهضة العربية، القاهرة.
13. سوار، محمد وحيد الدين (2000)، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، الجزء الاول، ط9، منشورات جامعة دمشق.
14. الشواربي، عبد الحميد (1998)، المشكلات العملية في تنفيذ العقد ، دار المطبوعات الجامعية.
15. الظاهر، محمد عبد الله (1994)، اصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان.

16. العابد و الياس، عدنان و يوسف (1980)، قانون العمل، ط1، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
17. عبد الباقي، عبد الفتاح (1984) ، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والارادة المنفردة، جمهورية مصر العربية.
18. عبدالله، فتحي عبد الرحيم (1993)، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة ، المنصورة، جمهورية مصر العربية.
19. العدوي، جلال علي (1994)، مصادر الالتزام، دراسة مقارنة في القانونين المصري واللبناني، الدار الجامعية.
20. غانم، اسماعيل (1962)، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، القاهرة.
21. غانم، رمضان عبد الله (1997)، وقف عقد العمل، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية.
22. الفار، عبد القادر (1991)، احكام الالتزام، آثار الحق في القانون المدني الاردني، دراسة مقارنة، ط1، جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان.
23. فودة، عبد الحكيم (1993)، انتهاء القوة الملزمة للعقد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.
24. قدوس، حسن عبد الرحمن (1990)، انتهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء الجديدة ، المنصورة.
25. كيرة، حسن (1983)، اصول قانون العمل، عقد العمل، ط3، منشأة المعارف، الاسكندرية.
26. اللصاصمة، عبد العزيز (2003)، مصادر الالتزام في القانون المدني الاردني، دار رند للنشر والتوزيع، الاردن.
27. محمد لبيب شنب (1983)، شرح قانون العمل ، ط4 ، دار النهضة العربية ، القاهرة.
28. مؤلف غير معروف (1992)، المذكرات الايضاحية للقانون المدني الاردني، الجزء الاول، الطبعة الثالثة، مطبعة التوفيق ، عمان.
29. المصاروة، هيثم حامد (2008)، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) ، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان.

30. المصري و عابدين، محمد محمود و محمد احمد (1986)، الفسخ والانساخ والتفاسخ في ضوء القضاء والفقہ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية.
31. المغربي، جعفر (2005)، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الاردني، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد العشرون، العدد الرابع.
32. منصور، محمد حسين (1995)، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
33. منصور، محمد نصر الدين (بدون تاريخ) ، نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت، دار النهضة العربية، مصر.
34. نايل، سيد عيد (1996)، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات في المملكة العربية السعودية، منشورات جامعة الملك سعود، الرياض.
35. نايل، سيد عيد (2004)، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة، القاهرة.
36. الهندياني، خالد جاسم (2000)، وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، العدد الرابع، الكويت.
37. يحيى، عبد الودود (1989)، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، مصر.

ثانياً: المراجع الاجنبية

38. Jacques Ghestin, (1992), Trate de droit civil les obligations, L.G.D.
39. Jean Rivero et Jean Savetier, (1970), "Droit du travail", Thémis, 5ed. Paris.

ثالثاً: القوانين

1. القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.
2. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

3. قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية وتعديلاته رقم (43) لسنة 1986.
4. قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 19 لسنة 2001.
5. الدستور الأردني وتعديلاته لسنة 1952.
6. نظام شروط واجراءات الاضراب والاعلاق رقم (8) لعام 1998.
7. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
8. القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.
9. قانون التأمينات الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975.

رابعاً: الدوريات

1. مجلة نقابة المحامين.
2. المجلة القضائية.
3. منشورات مركز عدالة.