

تقويم تعريف الأجر في قانون العمل الأردني^(١)

بشار عدنان ملكاوي

أستاذ القانون المدني المساعد

كلية الحقوق، الجامعة الأردنية

(قدم للنشر في ١٧/٣/١٤٣٠ هـ؛ وقبل للنشر في ٢٣/٥/١٤٣٠ هـ)

الكلمات المفتاحية: الأجر، المحل، السبب، العمل، التبعية القانونية.

ملخص البحث. عرّفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني الأجر بأنه: "ما يستحقه العامل لقاء عمله". وجاء في نص المادة (٨٢١) من القانون المدني الأردني "أن العامل يستحق الأجر إذا لم يوكل إليه عمل متى استعد أو تفرغ له". تنطلق الملاحظة العلمية لهذا البحث بالسؤال عن مدى صحة القول بارتباط الأجر بالعمل. خاصة وأن قانون العمل الأردني وبعض نصوص القانون المدني الأردني المتصلة بعقد العمل تورد حالات كثيرة يُستحق فيها الأجر دون أن يقوم العامل بعمل.

مقدمة

وللأجر أهميته القانونية والاجتماعية

والاقتصادية^(٢). وإن كان ما يعيننا هنا هو البعد القانوني للأجر لاتصاله بمسائل قانونية عدة. فهو عنصر مميز لعقد العمل لا ينعقد بدونه وإلا فإنه يخرج من دائرة تطبيق قانون العمل ليصبح من عقود التبرع

عرّفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني الأجر على أنه: "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

(٢) د. حسام الدين الاهواني. شرح قانون العمل. دار النهضة العربية. ١٩٩١. ص ١٥٦. د. عامر محمد علي. شرح قانون العمل الأردني. المركز القومي للنشر. ١٩٩٩. ص ١٦٨. د. سعد المرصفي. العمل والعمال بين الاسلام والنظم الوضعية المعاصرة. دار البحوث العلمية. ١٩٨٠. ص ٢١٤.

(١) طريقة التوثيق وقائمة المراجع بهذا البحث أُبقيت على حالها كما وردت من الباحث، بناءً على طلب هيئة التحرير الفرعية.

(٨٢١) من القانون المدني الأردني يمكن تطبيقه على العلاقات العقدية العمالية طالما أنه يقدم حقاً أفضل للعمال^(٥).

نصت المادة (٢) من قانون العمل الأردني على أنه: "يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك"؛ مما يدفعنا إلى السؤال هل نص المادة (٨٢١) من القانون المدني الأردني يمكن اعتباره قرينة دالة على غير ما جاء في تعريف الأجر في نص المادة (٢) من قانون العمل الأردني؟ علماً بأن لذلك آثار قانونية هامة فعلى صعيد نظرية سبب الالتزام فإن القول بأن الأجر هو المقابل القانوني للعمل مما يقود للقول بوجود ارتباط وثيق بين العمل والأجر فيكون سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل هو التزام صاحب العمل بدفع الأجر^(٦)؛ قد لا يكون ذلك دقيقاً لأن العامل قد يستحق أجره دون أن يقوم بعمل.

وبناءً على ما تقدّم طرح السؤال في مدى صحة تعريف الأجر في المادة الثانية من قانون العمل الأردني؟

٣. إضافة لاتصال الأجر بنظريتي السبب والمحل في العقد^(٤).

ويلاحظ أن المشرع الأردني ربط بين استحقاق الأجر وبين العمل في نص المادة الثانية من قانون العمل. إلا أنه أورد في نص المادة (٨٢١) من القانون المدني الأردني بأنه "على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه أو تفرغ له وإن لم يسند إليه عمل".

وبناءً على هذا النص فإن العامل يستحق الأجر متى استعد أو تفرغ للعمل طالما أن رب العمل لم يوكل إليه عمل. وقد يطرح السؤال في البحث في مدى إمكانية تطبيق نص المادة (٨٢١) من القانون المدني مع وجود قانون العمل؟

وتبرز الإجابة في نص المادة الرابعة في فقرتها الأولى من قانون العمل الأردني؛ حيث نصت على أنه: "لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون"؛ وعلى ذلك يمكن القول بأن نص المادة

(٣) د. رمضان أبو السعود. شرح قانون العمل (المصري واللبناني) النظرية العامة لقانون العمل. الدار الجامعية للطباعة والنشر. ١٩٨٣. ص ٣٦١.

(٤) د. حسن كيرة. أصول قانون العمل (عقد العمل). دار المعارف. الاسكندرية ١٩٧٩. ص ٤١٠. د. غالب الداوودي. شرح قانون العمل الأردني. دار وائل - عمان - الأردن. ١٩٩٩. ص ٧١.

(٥) د. بشار عدنان ملكاوي. "مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني". مجلة دراسات. الجامعة الأردنية. المجلد ٣٠. العدد

(٢). سنة ٢٠٠٣. ص ٣٩٠. تمييز حقوق ٢٦٠٠ / ٢٠٠١.

(٦) LARROUMET, ch. Droit civil. Tom 3. Les obligations. Le contrat. 3e ed. Economica. 1996. P 33. GHESTIN, J. Traité de droit civil. La formation du contrat. 3e ed. L. G. D. J. 1993. P 658.

هذه المادة نصت على أنه: "على العامل تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة". فالعبرة ليست فقط في أن يتم تنفيذ العمل بشكل عام وإلا لاختلط عقد العمل بعقد المقاول أو بغيره من العقود الأخرى^(٧). وإنما هناك قيود متصلة بتأدية هذا العمل كما جاء في النص المشار إليه أعلاه. وهذه الشروط تتمثل في شرطين هما: تأدية العمل بنفسه (أولاً) والالتزام بأوامر رب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه (ثانياً).

أولاً: أن يؤدي العمل بنفسه

أوجب القانون على العامل أن يؤدي العمل بنفسه والأصل أن يتم تحديد العمل في العقد فإن لم يحدد فيفترض أن يكون قابلاً للتعيين^(٨) وبكل الأحوال يجب أن يكون العمل مشروعاً.

(٧) أحمد أبو شنب. شرح قانون العمل الأردني الجديد. مكتبة دار الثقافة عمان - الأردن. ١٩٩٩. ص ٧٠. سيد رمضان. الوسيط في شرح قانون العمل. دار الثقافة. عمان - الأردن. ٢٠٠٤. ص ١٠٥. عبد الواحد كرم. قانون العمل. دار الثقافة. عمان - الأردن. ١٩٩٨. ص ٤٣. منصور العتوم. شرح قانون العمل الأردني. ١٩٩٩. ص ٦٣.

(٨) د. حسن كبيرة. مرجع سابق. ص ٢٩٤. عدنان السرحان ونوري خاطر. شرح القانون المدني. مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات). دراسة مقارنة. دار الثقافة. عمان - الأردن. ط ١ =

والتي تعتبر أن الأجر هو: "ما يستحقه العامل لقاء عمله".

وللتحقق من هذا السؤال سنتبع الخطة التالية:

الفرع الأول: شروط استحقاق العامل للأجر عند تأدية العمل.

أولاً: أن يؤدي العمل بنفسه.

ثانياً: أن يلتزم العامل بأوامر رب العمل في تأدية العمل.

الفرع الثاني: حالات استحقاق العامل للأجر دون تأدية العمل.

أولاً: حالات ترجع إلى رب العمل.

١- أن لا يوكل للعامل عمل.

٢- إنهاء عقد العمل محدود المدة قبل نهاية مدته.

٣- إعفاء العامل من العمل خلال مدة الإشعار.

ثانياً: حالات استحقاق العامل للأجر دون عمل بقوة القانون.

١- الإجازات.

٢- الإغلاق غير المشروع.

الفرع الأول: شروط استحقاق

العامل للأجر عند تأدية العمل

نصت المادة (١٩) من قانون العمل الأردني على جملة من واجبات العامل منها ما اتصل بالحفاظ على أسرار العمل والحرص على أشياء العمل والخضوع للفحوصات الطبية. إلا أن الفقرة الأولى من

اعتبار في عقد العمل^(١٠). ونحن نعتقد أن هذا الإطلاق قد لا يكون دائماً صائب. ذلك أن مسألة تحديد شخصية المتعاقد محل اعتبار أم لا مرتبطة في البحث في نظرية السبب الدافع لإبرام العقد^(١١).

هذا وقد نقع في خلط بالقول بأن نص المادة (٢١/ج) من قانون العمل يؤكد على أن شخصية العامل محل اعتبار دائماً. لأن هذا النص إنما هو تأكيد على الأخذ بمدرسة شخصية الالتزام^(١٢) انسجاماً مع أحكام نص المادة (٦٨) من القانون المدني الأردني الذي عرّف الحق الشخصي بأنه: "رابطة قانونية بين

إن لمسألة تعيين العمل أو أن يكون قابلاً للتعيين أهمية قانونية، ذلك أن المشرع الأردني أجاز للعامل أن يترك العمل دون إشعار إذا تم استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه (المادة ٢٩ / أ) من قانون العمل الأردني.

فالمعيار في تحديد اختلاف العمل البين هو ما اتفق عليه في العقد. إلا أنه وعلى سبيل الاستثناء يمكن لرب العمل أن يطلب من العامل القيام بعمل آخر وذلك في حالة الضرورة والقوة القاهرة وذلك بموجب نص المادة (١٧) من قانون العمل^(٩).

ويلاحظ على نص المادة (١٩ / أ) من قانون العمل أنها اشترطت أن يقوم العامل بالعمل بنفسه؛ الأمر الذي يقودنا إلى طرح السؤالين التاليين:

هل شخصية العامل دائماً محل اعتبار في عقد العمل؟

وهل القاعدة أمرة أم مكملية بمعنى آخر هل يمكن الاتفاق على أن يؤدي العمل شخصاً آخر؟

للإجابة على السؤال الأول نلاحظ أن بعض الفقه يميل إلى القول بأن شخصية العامل دائماً محل

(١٠) أحمد أبو شنب. مرجع سابق. ص ١٤٦. سيد رمضان. مرجع سابق. ص ٢٤٧. منصور العتوم. مرجع سابق. ص ٩٢.

(١١) بشار ملكاوي. الوجيز في شرح نصوص القانون المدني الأردني. سلسلة اعرف عن العلمية القانونية. العدد رقم (١). دار وائل للنشر. عمان - الأردن. ٢٠٠٤. ص ٤٣ - ٤٤. أحمد شوقي عبدالرحمن. النظرية العامة للالتزام. العقد والإرادة المفردة. منشأة المعارف - الإسكندرية. ٢٠٠٤. ص ٩٥. أ.د. فتحي عبدالرحيم. شرح النظرية العامة للالتزام. مصادر الالتزام. منشأة المعارف - الإسكندرية. ٢٠٠١. ص ١٤٢.

(١٢) جورج حزبون. عباس الصراف. بشار ملكاوي. مقدمة في النظرية العامة لمفهوم الحق الشخصي. سلسلة اعرف عن العلمية القانونية. العدد رقم (٢). دار وائل. عمان - الأردن. ٢٠٠٥. ص ٣٣. د. صلاح الدين الناهي. الوجيز الوافي مصادر الحقوق الشخصية. مطبعة البيت العربي - الأردن. ١٩٨٤. ص ٢٣. أمجد منصور. النظرية العامة للالتزامات. مصادر الالتزام. دار الثقافة. الأردن. ٢٠٠٣. ص ١٦.

=الإصدار الثاني. ٢٠٠٥. ص ١٦١. توفيق فرج. النظرية العاملة للالتزام. نظرية العقد. الدار الجامعية. ١٩٩٣. ص ١٣٨. (٩) سيد رمضان. مرجع سابق. ص ٢٤٥.

نفى أن تكون القاعدة القانونية في المادة (١٩ / أ) أمرة حيث يمكن للعامل أن يتفق مع رب العمل على خلافها^(١٣). فلا يجوز بالتالي للعامل أن ينيب غيره للقيام بالعمل الموكل إليه من رب العمل^(١٤).

ونحن نؤيد القول بأن نص المادة (١٩ / أ) هو من النظام العام ولا يجوز للعامل أن يُقيم مقامه عاملاً آخر للقيام بالعمل. وذلك لأسباب قانونية عدة. أولاً: نرى أن إمكانية أن ينيب العامل عاملاً آخر مقامه في تأدية العمل فيه مساس بعنصر التبعية القانونية وهو الالتزام الأكثر أهمية في عقد العمل.

ثانياً: أن غياب عنصر التبعية القانونية عن عقد العمل من شأنه أن يمس التكييف القانوني للعقد فينزعه عنه صفته كعقد عمل.

ويُستفاد من نص المادة (١٩ / أ) أنها قاعدة أمرة لا مكملية^(١٥) وهي منسجمة بذلك مع نص المادة (٨١٤) من القانون المدني الأردني والتي تضمنت نفس الحكم القانوني. وبإنهاء البحث في الشرط الأول المتصل بشروط استحقاق العامل للأجر عند تأدية

دائن ومدين يطالب بمقتضاها الدائن مدينه نقل حق عيني أو القيام بعمل أو الامتناع عن عمل".

أما القول بأن المشرع الأردني لم يراع نفس الحكم في شأن رب العمل حيث قرر في المادة (٢٢) من قانون العمل بعدم انتهاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل فمرد ذلك أنه بالإمكان في هذه الحالة استمرار العمل دون أن يكون هناك ما يمنع ورثة رب العمل من اللجوء إلى الإشعار وهو حق للعامل بقصد إنهاء عقد العمل وتصفية العمل ذاته.

أي بمعنى آخر أن المشرع الأردني إنما تمسك بحق العامل بالإشعار في هذه الحالة إذا كان عقد العمل لمدة غير محدودة بقصد حماية العامل خاصة وأن المشرع أكد على أن هذا الخيار لا يكون إلا إذا كان بالإمكان الاستمرار بالعمل من قبل الورثة حيث أن شخصية رب العمل في هذه الحالة يجب أن لا تكون محل اعتبار عند التعاقد.

أما الإجابة على السؤال الثاني والمتعلق بنص المادة (١٩ / أ) هل هو من النظام العام أم لا؟ إن هذا النص قاعدة أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها مما يجعلها من النظام العام رغم وجود تناقض في الآراء القانونية، حيث اتجه رأي للقول بأن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل دائماً إلا أن البعض الآخر

(١٣) سيد رمضان. مرجع سابق. ص ٢٤٧. عبد الواحد كرم. مرجع سابق. ص ٩٥.

(١٤) د. حسام الدين الاهواني. مرجع سابق. ص ١٣٧. د. غالب الداودي. مرجع سابق. ص ٩٠. منصور العتوم. مرجع سابق. ص ٩٢.

(١٥) دعوض الزعبي؛ المدخل إلى علم القانون. دار وائل. عمان - الأردن. ٢٠٠٣. ص ١١١. غالب الداودي. المدخل إلى علم القانون. دار وائل. عمان - الأردن. ص ٧٤.

بوجود وضع نظام داخلي ؛ والأمر الآخر أن النظام الداخلي إنما ينظم العمل في المؤسسة فلا يجوز أن يحمل التزامات جديدة على عاتق العامل.

ويُطرح السؤال حول مصدر الالتزام للنظام الداخلي الوارد في نص المادة (٥٥) من قانون العمل السابق الإشارة إليها. حيث اختلف الفقه القانوني في اسناد مصدر الالتزام للنظام الداخلي فمنهم من يرى أن الطبيعة العقدية هي مصدر الالتزام على اعتبار أن النظام الداخلي مكمل للعقد. والبعض الآخر يرى الأساس التنظيمي هو مصدر القوة الملزمة للنظام الداخلي للمؤسسة. ورأي آخر يرى أن رضا العامل هو مصدر قوته الملزمة^(١٦).

يمكننا أن نميز بين حالتين: الأولى وهي حالة تحقق الشروط التي يتطلبها نص المادة (٥٥) من قانون العمل الأردني حيث يكون القانون نفسه هو مصدر الالتزام للنظام الداخلي.

أما إذا كان عدد العمال دون عشرة عمال فيملك رب العمل وضع نظام داخلي ولكن لا يستند في هذه الحالة إلى نص المادة (٥٥) من قانون العمل وبالتالي لا يصدق القول بأن مصدر القوة الملزمة هنا هو القانون وإنما نراه في التبعية القانونية. حيث يمكن لرب العمل استناداً لوجود خضوع العامل لإدارته وإشرافه أن يمارس هذه الإدارة والإشراف من خلال نظام داخلي.

العمل ننتقل إلى الشرط الثاني وهو أن يلتزم العامل بأوامر رب العمل في تأدية العمل.

ثانياً: أن يلتزم العامل بأوامر رب العمل في

تأدية العمل

يُقصد بالتبعية القانونية: خضوع العامل لأوامر وإشراف وإدارة رب العمل. ويظهر عنصر التبعية القانونية واضحاً في تعريف المادة الثانية من قانون العمل الأردني لعقد العمل بأنه: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ...".

ونلاحظ أن المشرع الأردني في تعريفه لعقد العمل ربط الأجر ليس فقط بالعمل وإنما أيضاً بالتبعية القانونية. فالعامل بحسب التعريف المشار إليه أعلاه يستحق الأجر للعمل وللتبعية القانونية.

ويعارس رب العمل الإدارة والإشراف من خلال إصدار أوامره للعامل إما مباشرة أو من خلال أشخاص آخرين أو من خلال النظام الداخلي للمؤسسة حيث نصت المادة (٥٥) من قانون العمل الأردني على أنه: "على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته ...".

ونلاحظ على النص بأنه قاعدة أمرية حيث تلزم رب العمل الذي يعمل لديه عشرة عمال فأكثر

(١٦) سيد رمضان. مرجع سابق. ص ٢٥٥.

العمل إذا كان لمدة محدودة قبل انتهاء مدته (٢)؛ وقد يتم إنهاء عقد العمل غير محدود المدة بالإشعار من قبل رب العمل (٣).

١- أن لا يوكل للعامل عمل

نصت المادة (٨٢١) من القانون المدني الأردني على هذه الحالة بأنه: "على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه أو تفرغ له وإن لم يُسند إليه عمل".

نلاحظ على هذا النص بأن المشرع الأردني رتب استحقاق الأجر للعامل بمجرد استعداده وتفرغه للعمل وإن لم يُسند إليه عمل. إضافة إلى وجوب دفع الأجر المستحق المتفق عليه مما يعني أن الأجر يجب أن لا ينتقص إذا لم يقيم العامل بعمل طالما أنه لم يسند إليه عمل وطالما أنه استعد أو تفرغ له. فلا يكون الأجر بذلك هو: "ما يستحقه العامل لقاء عمله"؛ بل قد يترتب له استحقاق الأجر إذا لم يوكل إليه عمل لمجرد استعداده وتفرغه للعمل^(١٧).

ونرى بأن الالتزام بالتبعية القانونية بذاته أشمل من القول بالالتزام بالعمل، فإذا كان الحق الشخصي بحسب المادة (٦٨) من القانون المدني الأردني هو: "رابطة قانونية بين دائن ومدين يطالب بمقتضاها الدائن

وأخيراً يجب أن نبين بأن التبعية القانونية مقيدة بنص المادة (١٩ / أ) من قانون العمل بأن لا تعرض العامل للخطر وأن لا تخالف أوامر رب العمل أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة. ويمكن أن تضيف قيداً آخر وهو ما قدمناه في الفقرة السابقة - الشرط الأول - وهو أن لا يغير رب العمل عمل العامل بحيث يختلف اختلافاً بيناً.

الفرع الثاني: حالات استحقاق

العامل للأجر دون تأدية العمل

يرتب القانون في صور مختلفة حقاً للعامل بالحصول على الأجر دون أن يلزم بالقيام بعمل. وهذه الصور منها ما يرجع إلى رب العمل "أولاً" ومنها ما يقرر فيها حق العامل بالأجر دون عمل بقوة القانون "ثانياً".

أولاً: حالات ترجع إلى رب العمل

يستحق العامل الأجر عند قيامه بالعمل الموكل إليه تحت إشراف رب العمل، إلا أنه قد يستحق هذا الأجر وإن لم يقيم بعمل وذلك في ضوء بعض الحالات التي يكون لإرادة رب العمل دوراً فيها وفق بعض النصوص الواردة في قانون العمل الأردني. فإن كان الأجر هو ما يستحقه العامل لقاء عمله؛ فإن المشرع يخالف هذا التعريف بصور عديدة. فقد يستعد العامل للعمل ولا يوكل إليه عمل (١)؛ وقد يتم إنهاء عقد

(١٧) د. حسن كيرة. مرجع سابق. ص ٤١٠. أنور سلطان. مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني. منشورات الجامعة الأردنية. الأردن. ١٩٨٧. ص ١٣٢. د. سليمان مرقس. الوافي في شرح القانون المدني (٢) في الالتزامات. ١٩٨٧. ص ٦٨.

منفردة إنهاء مشروعاً عملاً بأحكام المادة (٢٨) من قانون العمل^(١٨).

وفي هذه الحالة يصعب القول بأن العامل يستحق أجره لقاء عمله عن المدة المتبقية من عقد العمل محدود المدة الذي تم فسخه.

٣- إعفاء العامل من العمل خلال

مدة الإشعار

نصت المادة (٢٣/ج) من قانون العمل على أنه: "إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع الأحوال".

يترتب على هذا النص أن لرب العمل بعد توجيهه الإشعار للعامل بقصد إنهاء عقد العمل غير محدود المدة أن يعفي العامل من العمل خلال مدة الإشعار ومع ذلك فإن العامل يستحق أجره كاملاً. ونلاحظ في هذه الحالة أيضاً أن العامل يستحق أجره ولكن ليس لقاء عمله^(١٩).

(١٨) تمييز حقوق رقم ١٣٨٢ / ٢٠٠١. تمييز حقوق رقم ١٢١٠ / ٢٠٠٠. تمييز حقوق رقم ٢٥٨٤ / ٩٩. تمييز حقوق رقم ٣١٠ / ٢٠٠٠. تمييز حقوق رقم ٣٢٢٩ / ٢٠٠٠.

(١٩) أحمد أبو شنب. شرح قانون العمل الأردني الجديد. مكتبة دار الثقافة عمان - الأردن. ١٩٩٩. ص ٢٢٤. عبد الواحد كرم. قانون العمل. دار الثقافة. عمان - الأردن. ١٩٩٨. ص ١٨٩. منصور العتوم. شرح قانون العمل الأردني. ١٩٩٩. ص ١٣٦. د. بشار ملكاوي. أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل =

مدينه بنقل حق عيني أو القيام بعمل أو الامتناع عن عمل"؛ فإن التبعية القانونية قد تشمل هذه الصور بالالتزام أي بالقيام أو الامتناع عن عمل. فالعمل المحدد كالالتزام على العامل لا يكفي القيام به دون التقييد بأوامر رب العمل للقول بأن العامل قد نفذ التزامه العقدي الناشئ عن عقد العمل، وذلك كما ورد في نص المادة (١٩/أ) السابق الإشارة إليها، فالتبعية القانونية بحد ذاتها قد تكون بحسب الأحوال التزاماً بالقيام بعمل أو التزاماً بالامتناع عن عمل.

٢- إنهاء عقد العمل محدود المدة قبل

نهاية مدته

نصت المادة (١٥/ج) من قانون العمل الأردني على أنه: "إذا كان عقد العمل لمدة محددة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته ...". ونصت المادة (٢٦/أ) من قانون العمل الأردني على أنه: "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بمدة محددة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (٢٩) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجر التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (٢٨) من هذا القانون".

ويترتب بموجب النصين السابقين أن العامل يستحق أجره عن المدة المتبقية في حالة عقد العمل محدود المدة إلا إذا أنهى رب العمل عقد العمل بإرادة

وسبيل المثال. وهذه الإجازات - أي غير مدفوعة الأجر - تخرج عن نطاق موضوعنا. وتعتبر الإجازات المدفوعة الأجر من الحقوق العمالية بحيث أن العامل - وخاصة في حالة الإجازة السنوية - إذا لم يكن قد استخدم إجازته وانتهى عقد العمل لأي سبب من الأسباب فإنه يستحق بدل الإجازة المدفوعة بما يقابلها من قيمتها بحسب الأجر وذلك عملاً بمحكم المادة (٦٣) من قانون العمل^(٢٠).

ونلاحظ بدورنا أن التبعية القانونية تبقى قائمة خلال مدة الإجازة فعلى سبيل المثال نصت المادة (٦١) / (د) على أنه: "لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل". فرب العمل يملك بموجب هذا النص أن يحدد للعامل كيفية استعمال الإجازة ضمن القيود الواردة في النص بحسب مقتضيات العمل ومراعاة مصلحة العامل.

والسؤال يُطرح أيضاً حول عمل العامل لدى رب عمل آخر خلال مدة الإجازة فماذا لو قام العامل وأبرم عقد عمل لدى رب عمل آخر خلال مدة الإجازة؟ بالنسبة للعقد الجديد نعتقد أنه صحيح

ويؤكد رأينا ما جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية الموقرة رقم (٢٠٠١/١٤٩٧) بأنه: "إذا كان الثابت أن عقد العمل غير محدد المدة، وأن الجهة المدعى عليها قد وجهت للمدعي انذاراً تعلمه فيه بانتهاء عمله، ومن حقه الالتزام بدوام (٢١) يوماً وأن يكون آخر أسبوع في الشهر من حقه أن لا يداوم به لذلك تكون المدعى عليها قد أنهت عمل المدعي بعد انذاره".

ثانياً: حالات استحقاق العامل للأجر دون عمل بقوة القانون

نبحث في هذه الفقرة صورتين يستحق فيهما العامل الأجر دون أن يقوم بعمل وهما حالة الإجازات (١)، وحالة الإغلاق غير المشروع للمؤسسة من قبل رب العمل (٢).

١- الإجازات

ظّم قانون العمل الإجازات في المواد من (٦٠) - (٧١). ومن صورها العطلة الأسبوعية؛ الإجازة السنوية؛ الإجازة المرضية؛ الإجازة الثقافية؛ الإجازة الدينية؛ إجازة الأم لرعاية أطفالها؛ وإجازة الزوجية لانتقال عمل أحدهما؛ وإجازة الأمومة. بعض هذه الإجازات ليست مدفوعة الأجر؛ كتبعية الزوج في حال انتقال عمله والإجازة الدراسية على

(٢٠) تمييز حقوق رقم (١٩٨٦ / ١٩٩٩). تمييز حقوق رقم

(١٣٨٢ / ٢٠٠١). تمييز حقوق رقم (٩٩ / ٣٣٦)،

RIPERT, G. La règle morale dans les obligations civiles. L. G. D. J. 1949.

= الفردي في قانون العمل الأردني. دار وائل. عمان - الأردن.

٢٠٠٥. ص ٩٢.

٢- الإغلاق غير المشروع

نصت المواد من (١٣٤-١٣٦) على تنظيم المسائل القانونية المتصلة بالإغلاق. هذا ولم يعرف المشرع الأردني الإغلاق في قانون العمل إلا أن المادة الثانية من نظام شروط إجراءات الإضراب والإغلاق رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ الصادر بمقتضى أحكام المادتين (١٣٥ - ١٤٠) من قانون العمل عرفته بأنه: "إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف العمل فيها من قبل صاحب العمل".

وقد رتب المشرع الأردني في المادة (١٣٦ / ب) في حالة الإغلاق المحظور التزاماً على رب العمل بوجوب دفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر فيها الإغلاق^(٢٣).

ونلاحظ في هذه الحالة أن العامل لا يقوم بالعمل ومع ذلك فإنه يستحق أجره خلال مدة الإغلاق. فلا يكون بذلك استحقاق الأجر مرتبطاً بقيام العامل بعمله.

الخاتمة

إن الأجر والعمل والتبعية القانونية عناصر مميزة في عقد العمل سواء بحسب ما نظمته أحكام قانون العمل أو أحكام القانون المدني الأردني.

وملزماً لأطرافه. ولكن بالنسبة للعقد القديم نرى أن العامل كان سيء النية^(٢١)، حيث نصت المادة (٢٠٢ / ١) من القانون المدني الأردني بأنه: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية". ولأن الإجازات ترد لحالات خاصة تحول بين العامل وقيامه بالعمل دون قطع التبعية القانونية بينه وبين رب العمل كحالة الإجازة المرضية أو الثقافية أو الدينية أو السنوية فإن استخدامه لهذه الإجازة لغير الحاجة المخصصة لها يدل على سوء نيته في تنفيذ التزامه بالخضوع للتبعية القانونية لرب العمل.

أما إذا كان العامل يقوم بعمليتين مختلفتين دون اتصال بموضوع العمل خلال الإجازة ولا يترتب على ذلك مساس بالتزاماته العقدية قبلاً كالاتفاقين "أرباب العمل" فإنه لا يكون في هذه الحالة خروج على التبعية القانونية مما يدفعنا للاعتقاد بصحة كلا العقدتين. وإنما هو إعمال لمبدأ الحق الأفضل المقرر بموجب نص المادة الرابعة من قانون العمل الأردني^(٢٢). وبالعلاقة بين الأجر والعمل فإنه من الصعوبة بمكان أن نفسر استحقاق الأجر خلال مدة الإجازة بحسب التعريف الوارد للأجر في المادة الثانية من قانون العمل الأردني بأن الأجر هو ما يستحقه العامل لقاء عمله.

(٢٣) د. عامر محمد علي. مرجع سابق. ص ٢٦٣. د. غالب الداوودي. مرجع سابق. ص ١٩٤. سيد رمضان. مرجع سابق. ص ٥٠٨. عبد الواحد كرم. مرجع سابق. ص ٢٣٤.

(٢١) DESGORCES, R. La Bonne foi dans le droit des contrats: rôle actuel et perspectives. Paris II. 1992.
(٢٢) د. بشار عدنان ملكاوي. مرجع سابق. ص ٣٩٠.

ومن خلال عنصر التبعية القانونية يستطيع رب العمل الوصول إلى تحقيق نتيجة تنفيذ العمل الذي هو من التزامات العامل بشكل عام. فالأجر كما نعتقد هو: ما يستحقه العامل لقاء خضوعه لإدارة وإشراف وتوجيه رب العمل في تنفيذ التزاماته القائمة بموجب عقد العمل. ويمكننا أن نسند رأينا بالرجوع إلى التبعية القانونية كمعيار يميز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى التي اشتملت على عنصري العمل والأجر دون التبعية القانونية. لتكون هذه الأخيرة في عقد العمل هي ما يستوجب دفع الأجر للعامل وذلك لخصوصية عقد العمل المتحققة من عنصر التبعية القانونية ذاتها.

المراجع

- الاهواني، حسام الدين. شرح قانون العمل. دار النهضة العربية. ١٩٩١.
- عامر محمد علي. شرح قانون العمل الأردني. المركز القومي للنشر. ١٩٩٩.
- المرصفي، سعد. العمل والعمال بين الاسلام والنظم الوضعية المعاصرة. دار البحوث العلمية. ١٩٨٠.
- أبو السعود، رمضان. شرح قانون العمل (المصري واللبناني) النظرية العامة لقانون العمل. الدار الجامعية للطباعة والنشر. ١٩٨٣.
- كبيرة، حسن. أصول قانون العمل (عقد العمل). دار المعارف. الاسكندرية ١٩٧٩.
- الداوودي، غالب. شرح قانون العمل الأردني. دار وائل - عمان - الأردن. ١٩٩٩.

غاية هذا البحث تمثلت بالتحقق من صحة تعريف الأجر الوارد في نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني والتي عرفته بأنه: "ما يستحقه العامل لقاء عمله". وبدراسة الأحكام القانونية في قانون العمل وفي القانون المدني الأردنيين؛ نجد أن هناك صور كثيرة يستحق فيها العامل أجره دون أن يقوم بعمل ومنها حالات الإجازات والإغلاق غير المشروع. أو في حالة إعفاء العامل من العمل خلال مدة الإشعار الموجه إليه من رب العمل. أو إذا لم يقم رب العمل باسناد عمل للعامل إذا تفرغ أو استعد للعمل.

كما ونلاحظ بأن التزام العامل بالقيام بالعمل لا يتحقق تنفيذه بمجرد إنجاز العمل وإنما يجب أن يتم تنفيذه بحسب أوامر رب العمل وتوجيهاته أي بالخضوع للتبعية القانونية. ولعل هذه المسألة يمكن استنتاجها ليس وحسب من نص المادة (١٩ / أ) من قانون العمل وإنما أيضاً من نص المادة الثانية التي عرّفت عقد العمل بأنه: "الاتفاق الذي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر".

وبناءً على ما تقدّم يمكننا القول بأن العامل يستحق أجره لالتزامه بالتبعية القانونية الذي هو أهم التزام يرد على عاتق العامل في عقد العمل.

- ملكاوي، بشار عدنان. "مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني". مجلة دراسات. الجامعة الأردنية. المجلد ٣٠. العدد (٢). سنة ٢٠٠٣. ص ٣٩٠.
- تميز حقوق ٢٦٠٠ / ٢٠٠١.
- LARROUMET, ch. Droit civil. Tom 3. Les obligations. Le contrat. 3e ed. Economica. 1996.
- GHESTIN, J. Traite' de droit civil. La formation du contrat. 3e ed. L. G. D. J. 1993.
- أبو شنب، أحمد. شرح قانون العمل الأردني الجديد. مكتبة دار الثقافة عمان - الأردن. ١٩٩٩.
- رمضان، سيد. الوسيط في شرح قانون العمل. دار الثقافة. عمان - الأردن. ٢٠٠٤.
- كرم، عبد الواحد. قانون العمل. دار الثقافة. عمان - الأردن. ١٩٩٨.
- العتوم، منصور. شرح قانون العمل الأردني. ١٩٩٩.
- السرхан، عدنان؛ وخاطر، نوري. شرح القانون المدني. مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات). دراسة مقارنة. دار الثقافة. عمان - الأردن. ط ١. الإصدار الثاني. ٢٠٠٥.
- فرج، توفيق. النظرية العاملة للالتزام. نظرية العقد. الدار الجامعية. ١٩٩٣.
- ملكاوي، بشار. الوجيز في شرح نصوص القانون المدني الأردني. سلسلة اعرف عن العلمية القانونية. العدد رقم (١). دار وائل للنشر. عمان - الأردن. ٢٠٠٤. ص ٤٣ - ٤٤.
- شوقي، أحمد عبدالرحمن. النظرية العامة للالتزام. العقد والإرادة المنفردة. منشأة المعارف - الإسكندرية. ٢٠٠٤.
- عبدالرحيم، فتحي. شرح النظرية العامة للالتزام. مصادر الالتزام. منشأة المعارف - الإسكندرية. ٢٠٠١.
- حزبون، جورج؛ والصراف، عباس؛ وملكاوي، بشار. مقدمة في النظرية العامة لمفهوم الحق الشخصي. سلسلة اعرف عن العلمية القانونية. العدد رقم (٢). دار وائل. عمان - الأردن. ٢٠٠٥.
- الناهي، صلاح الدين. الوجيز الوافي مصادر الحقوق الشخصية. مطبعة البيت العربي - الأردن. ١٩٨٤.
- منصور، أمجد. النظرية العامة للالتزامات. مصادر الالتزام. دار الثقافة. الأردن. ٢٠٠٣.
- الزعيبي، عوض. المدخل إلى علم القانون. دار وائل. عمان - الأردن. ٢٠٠٣.
- الداوودي، غالب. المدخل إلى علم القانون. دار وائل. عمان - الأردن.
- سلطان، أنور. مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني. منشورات الجامعة الأردنية. الأردن. ١٩٨٧.
- مرقس، سليمان. الوافي في شرح القانون المدني (٢) في الالتزامات. ١٩٨٧.
- تميز حقوق رقم ١٣٨٢ / ٢٠٠١.
- تميز حقوق رقم ١٢١٠ / ٢٠٠٠.
- تميز حقوق رقم ٢٥٨٤ / ٩٩.
- تميز حقوق رقم ٣١٠ / ٢٠٠٠.
- تميز حقوق رقم ٣٢٢٩ / ٢٠٠٠.
- بشار ملكاوي. أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني. دار وائل. عمان - الأردن. ٢٠٠٥.
- تميز حقوق رقم ١٩٨٦ / ١٩٩٩.
- تميز حقوق رقم ١٣٨٢ / ٢٠٠١.
- تميز حقوق رقم ٣٣٦ / ٩٩،
- RIPERT, G. La r'egle morale dans les obligations civiles. L. G. D. J. 1949.
- DESGORCES, R. La Bonne foi dans le droit des contrats: r^ole

Assessing the definition of “Payment” in the Jordanian Labor Law

B. A. Mulkawi

*Assistant Professor, Civil Law;
School of Law, University of Jordan.*

(Received 2/2/1430 H.; accepted for publication 4/7/1430 H.)

Key Words: : Payment, object, cause, work, judicial subordination.

Abstract. Article two of the Jordanian Labor Law defined Payment as: “What the worker earns in return for his work”. Article 821 of the Jordanian Civil Code provided that the worker will be eligible to claim wages for the work when he/ she submits himself/herself or when he/she devotes his/her time for work, even if he/she did not actually work. This paper discusses whether or not the payment is based on actual work. Especially since the Jordanian Labor Law and some Articles in the Jordanian Civil Code, which relate to the employment contract, provide for many cases where the worker is entitled to a payment even if he/she did not submit actual work..