



## المعهد القضاة للإبداي

الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة  
ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية

اعداد القاضي: د. رياض عليان



المعهد القومي للأرشيف والادب

نموذج ترخيص

انا الباحث / الطالب : ..... : د. باهية محمد عليان اُمنح  
المعهد القضائي أو/من يفوضه المعهد بذلك ترخيصا غير حصري دون مقابل، بنشر  
/أو استعمال / أو ترجمه / أو تصوير أو إعادة انتاج سواء كانت ورقية أو إلكترونية أو  
غير ذلك وعنوانها :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

وذلك لغايات البحث العلمي / أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات أو أي  
أغراض أخرى يراها المعهد القضائي مناسبة .

اسم الباحث/الطالب : ..... : الفاضل باهية عليان

التوقيع : .....  
.....

التاريخ : ..... : ١٤/١٢/٢٠٢٣

# الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة

## ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية

"دراسة قانونية تحليلية مع تطبيقات قضائية من خلال قانون الدفاع والتعليمات

الصادرة بمقتضاه "

اعداد القاضي الدكتور

رياض محمود عليان

محكمة صلح حقوق عمان

"لقد علمتني مدرسة الجندية أهمية أن تكون خططنا

استباقية"

من أقوال :

جلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين المعظم " حفظه الله ورعاه "

الإهداء

إلى جميع ضحايا كورونا في العالم أجمع ،،

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
3	قائمة المحتويات
6	المقدمة
9	الفصل الأول : التنظيم القانوني لعقد العمل أثناء فترة الوباء
10	المبحث الأول : الطبيعة القانونية لعمل العامل خلال فترة الوباء
20	المبحث الثاني : حقوق والتزامات العامل في حال عمله فترة الوباء
21	أولاً : الحق بتقاضي بدل العطل الرسمية
22	ثانياً : العمل بنظام العمل المرن
29	ثالثاً : العمل ضمن بيئة عمل صحية
32	رابعاً : إلتزام العامل بتعليمات وأوامر صاحب العمل أثناء فترة الوباء
34	خامساً :- إلتزام العامل بتنظيم صاحب العمل للاجازات السنوية
36	سادساً :- حق العامل بالحصول على التصريحات اللازمة للعمل
37	سابعاً :- إلتزام صاحب العمل بمراعاة أوقات الدوام وفق قانون الدفاع
39	ثامناً :- الإمتناع عن الإضراب أثناء إنتشار الوباء
41	الفصل الثاني : تأثير قانون الدفاع على الحقوق العمالية والمنشآت
42	المبحث الأول : أثر القوة القاهرة على عقد العمل
57	المبحث الثاني : عقد العمل والظروف الطارئة
60	شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة

63	صلاحية المحكمة عند تطبيق نظرية الظروف الطارئة
70	الفرق بين نظرية الظروف الطارئة والمادة/31 من قانون العمل
74	المبحث الثالث : موائمة أمر الدفاع رقم 6 لقواعد قانون العمل
74	أولاً : وقف العمل بنص المادة/50 من قانون العمل
81	ثانياً : عدم وقف العمل بنص المادة/35 من قانون العمل
83	ثالثاً : حصر أسباب إنهاء الخدمات
84	الحالة الأولى : إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي
88	الحالة الثانية:- إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك
89	الحالة الثالثة : إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره
92	الحالة الرابعة : إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحه ماسه بالشرف والأخلاق العامة
94	الحالة الخامسة : إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل
97	الحالة السادسة : إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك

	بالضرب أو التحقير
97	رابعاً : عدم جواز إنهاء صاحب العمل لعقد العمل محدد المدة بإنهاء مدته
98	خامساً : تجاوز أمر الدفاع في معالجة احكام غياب العامل عن عمله وفق الفقرة " هـ " من المادة/28 من قانون العمل
104	سادساً : وقف العمل بنص المادة/23 من قانون العمل والمتعلقة بالإشعار
106	الخاتمة
108	النتائج
118	التوصيات
122	قائمة المصادر والمراجع



## مقدمة

الظروف أحياناً تلمّ بنا وتعطلّ حياتنا، واليوم، غزت جائحة كورونا كوكب الأرض، وما شهدناه بدايةً في الصين من وقف لحركة الاستيراد والتصدير مع دول العالم، سيكون له تأثيرات كبرى على العقود والاتفاقات المبرمة والموقّعة بين أفراد وشركات ودول، تأثيرات قد تغيّر أوجه التعاملات في ما بين الأطراف، وتالياً على القوانين التي ستفصل في القضايا المتأثّية عن الجائحة... وهذا غير الكوارث الصحية.

فالبيئة الصحية واقعة مادية صرفة، تكون لها آثار سلبية واضحة يمكن رصد ملامحها على العلاقات القانونية بوجه عام والعلاقات التعاقدية على وجه الخصوص، حيث تتصدع هذه الروابط نتيجة ركود أو شلل يصيب بعض القطاعات الاستثمارية، ما يجعل من المستحيل (أو على الأقل من الصعب) تنفيذ بعض الالتزامات أو يؤخّر تنفيذها.

وتفيد قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" المعروفة بأن ليس لأحد أن يستقل بإلغاء أو تعديل العقد أو أن يتحلل من التزاماته بطريقة منفردة، أي الالتزامات التي تقررت بمقتضى العقد الذي أبرمه بإرادته الحرة، كما أنه ليس للقاضي التدخل في تعديل العقد أو الغائه من غير رضا المتعاقدين، وهي تقول بأن يبقى كل من المتعاقدين قادراً على تنفيذ التزاماته من دون ضرر يلحقه. وعليه، إذا حل بأحد المتعاقدين عذرٌ أو تغيرت الظروف التي تم فيها إبرام العقد بحيث أصبحت تؤدي إلى اختلال في التوازن الاقتصادي بين الطرفين أو تجعل تنفيذه مرهقاً أو مضرّاً بأحدهما، يصبح تنفيذ هذه الالتزامات جائراً على الطرف المتضرر، وينبغي تعديل العقد إلى الحد الذي يُرفع به الضرر، أو فسخ العقد حسب طبيعته والظروف التي تغيّرت ووفقاً لمصلحة المتعاقدين.

وقهءاء المذهب الحنفي أجازوا فسخ عقد الإيجار للأعذار الطارئة؁ كما أن فقهاء المذهبين المالكي والحنبلي يرون إنقاص الثمن في الثمار المببعة إذا أصابها جائحة. ومن هنا؁ نشأت " نظرية العذر" في الفقه الحنفي و"نظرية الجوائح" في الفقهاء المالكي والحنبلي. وفي القوانين الحديثة؁ يقابل هاتين النظريتين نظرية "الظروف الطارئة".

وكما هو متفق عليه غالباً؁ تطبّق نظرية "الظروف الطارئة" في الحالات التي يكون فيها تنفيذ الالتزام مرهقاً لأحد الأطراف أو كليهما. ويكون الجزء هو رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول وتوزيع الخسارة على الطرفين. أما إذا استحال التنفيذ فيُطبّق على الأمر نظرية أخرى هي نظرية "القوة القاهرة" التي تختلف أحكامها عن أحكام نظرية "الظروف الطارئة". والجزء فيها هو فسخ العقد وانقضاء الالتزام. أما إذا لم تتجاوز الخسارة الحد المألوف فلا مجال لتطبيق "القوة القاهرة".

والوباء هو انتشار مفاجئ وسريع لمرض في رقعة جغرافية ما فوق معدلاته المعتادة في المنطقة المعنية؁ ومن الأمثلة على الأوبئة وباء الموت الأسود خلال العصور الوسطى؁ وفي العصر الحديث انتشار مرض سارس وإنفلونزا الطيور وفيروس كورونا؁ وتقع على الدولة مسؤولية إتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة بمنع إنتشار هذا الوباء ، وعلى ضوء إعلان منظمة الصحة العالمية بتاريخ 2020/03/11 فيروس كورونا المستجد ( كوفيد 19 ) وباء عالمي فقد سارعت حكومة المملكة الاردنية الهاشمية بإتخاذ كافة الوسائل المتاحة لمكافحة انتشاره وكان من ذلك العمل بقانون الدفاع ومن خلاله تعطيل كافة الدوائر الرسمية وكذلك القطاع الخاص والعاملين فيه ، وكذلك تعطيل عدد من نصوص قانون العمل .

ومن هنا كان لا بد من التعرض لحقوق العاملين في القطاع الخاص اثناء فترة التعطل عن العمل وكذلك ما هو الحال لو استمر تعطيل هذه القطاعات عن العمل ، وهل يملك صاحب

العمل إنهاء عقود العمل الفردية في هذه الحالة وهل تدخل هذه الحالة ضمن حالات الفسخ لتتحقق شروط القوة القاهرة او استحالة التنفيذ أم من الظروف الطارئة ، وبيان مدى موثمة أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 لقواعد قانون العمل ولقانون الدفاع نفسه .

كما كان لا بد من التعرض وحيث انه تم إستثناء بعض العاملين في بعض القطاعات الحيوية كالمخابز وموردي المواد التموينية والعاملين في محطات المحروقات ومن ماثلهم من قرار التعطل ؛ فمن الضروري بيان الأحكام القانونية لخطر تعرضهم للإصابة بالفيروس وفيما اذا كان عملهم على ضوء ذلك من الواجب إدخاله ضمن الأعمال الخطرة أم لا ، كما يجب التعرض لحقوقهم اثناء عملهم في فترة الوباء والالتزامات الواقعة عليهم تجاه العمل وصاحبه ، وتجدر الإشارة إلى أن هذا البحث يتناول الفترة الزمنية الواقعة من تاريخ إعلان العمل بقانون الدفاع وحتى تاريخ إعادة القطاعات للعمل بشكل تريجي في 2020/5/26 ولا يتناول تفاصيل البلاغات الصادرة بعد هذا التاريخ - مما اقتضى التنويه .

ومن هنا ؛ فإنه سيتم تناول هذه الموضوعات البحثية ضمن فصلين كالتالي :-

**الفصل الاول :- التنظيم القانوني لعقد العمل أثناء فترة الوباء**

**الفصل الثاني :-تأثير قانون الدفاع على الحقوق العمالية والمنشآت**

## الفصل الاول

### التنظيم القانوني لعقد العمل أثناء فترة الوباء

كما سبق القول فإنه ولإدامة الحياة اليومية للمواطن الاردني كان لا بد من الإبقاء على إستمرار عمل بعض القطاعات الحيوية كعالمي المخابز ومحطات الوقود وشركات الدواء والعالمين فيها ومن ماثلهم ؛ ومن هنا فإنه لا بد من التعرض للطبيعة القانونية لعقد العمل خلال هذه الفترة والأحكام القانونية التي تطبق على كل نزاع ينشأ بين العامل وصاحب العمل خلال هذه الفترة والحقوق التي يستحقها العامل خلالها، وفيما إذا كان يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأعمال أخرى لا تدخل ضمن نطاق عمله او اختصاصه او تكليفه بأعمال زيادة على اعماله الاصلية ، وحق صاحب العمل في انهاء عمل العمال لديه في حال إستمرار حالة التعطل بخصوص المنشآت التي تم إغلاقها بشكل كامل وحقوق الايدي العاملة لدى هذه المنشآت ، مع أثر أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 وما تبعه من تعليمات على ذلك .

وسيتم التعرض لهذه الامور من خلال المباحث التالية :-

المبحث الاول :- الطبيعة القانونية لعمل العامل أثناء فترة الوباء

المبحث الثاني : حقوق والتزامات العامل في حال عمله فترة الوباء

## المبحث الاول

### الطبيعة القانونية لعمل العامل خلال فترة الوباء

عرفت المادة الثانية من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 العمل بأنه (كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي)<sup>1</sup> كما تولت المادة نفسها تعريف العمل العرضي بأنه (العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة اشهر) كما عرفت عقد العمل بأنه (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر . ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين ) ، في حين عرفت المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 المهن الخطرة بانها (المهن التي تؤدي إلى الإضرار بصحة أو حياة المؤمن عليه نتيجة تعرضه لعوامل أو ظروف خطيرة في بيئة العمل على الرغم من تطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وتحدد بنظام يصدر لهذه الغاية. ) .

وعقد العمل هو من عقود العوض الذي يوضع لمصلحة جميع المتعاقدين فينالون منه منافع تعد متعادلة على وجه محسوس<sup>2</sup> ، وهو من العقود الرضائية التي يكفي فيها أهلية

---

<sup>1</sup> اقرن المادة/624 من قانون الموجبات والعقود اللبناني التي نصت على أنه :- اجارة العمل او الخدمة ، عقد يلتزم بمقتضاه احد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته مقابل اجر يلتزم هذا الفريق أداره له ) وهي تقابل المواد 674 مدني مصري و640 مدني سوري .

<sup>2</sup> الدكتور الياس ناصيف ، موسوعة العقود المدنية والتجارية ، الجزء العشرون ، المجلد الاول ، الطبعة الاولى 2017 ، مطبعة شركة المؤسسة الحديثة للكتاب ، بيروت لبنان ، ص 21 .

المتعاقدين ويفترض أيضاً عدم وجود سبب مفسد للارادة كالخطأ أو الغش<sup>3</sup> ، لأن هذه الاسباب تفسد العقد ، ويجب ان يكون العقد مشروعاً وقابلاً للتنفيذ ؛ والا اعتبر باطلاً او غير صحيح .

وان من التزامات العامل بموجب عقد العمل وعملاً باحكام المادة /19 من قانون العمل القيام بأداء العمل الموكل اليه بنفسه وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد وان يلتزم في ذلك بأوامر صاحب العمل ، وان ذلك تطبيق للقواعد العامة في الالتزام التي لا تجيز لأي طرف من اطراف التعاقد ان ينفرد بتعديل العقد بإرادته المنفردة دون موافقة الطرف الآخر<sup>4</sup> ؛ فإنه من موجبات ذلك الا يلزم العامل بتعريض نفسه للخطر أثناء القيام بالعمل الموكل اليه حيث تنص الفقرة الاولى من المادة/19 من قانون العمل على انه (على العامل :- أ- 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 الأداب العامة. )

وعليه فإنه يشترط لإلزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل ألا يكون في هذه الاوامر ما يخالف العقد او القانون او الأداب العامة ، وألا يكون في إطاعتها ما يعرض العامل او زملاءه للخطر ، فإذا كان الأمر الصادر للعامل من شأنه تعريض العامل لخطر الموت او ما يؤدي اليه فإن هذا الأمر لا يكون واجب الطاعة ، وإذا امتنع العامل عن تنفيذه فلا يكون مخالفاً بأي إلتزام<sup>5</sup> .

---

<sup>3</sup> الدكتور هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الاردني ، الطبعة الاولى 1973 ، مطبعة مكتبة المحاسب ، عمان - الاردن ، ص 91 .

<sup>4</sup> الدكتور جعفر المغربي ، شرح أحكام قانون العمل ، الطبعة الاولى 2016 ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الاردن ، ص 125 .

<sup>5</sup> الدكتور محمد لبيب شبيب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى 1966 ، دار النهضة العربية - القاهرة ، ص 128 .

وإذا كان الأمر كذلك فإن من واجبات العامل ايضاً عدم تعريض نفسه للخطر أثناء القيام بالعمل من خلال عدم إتباعه التعليمات الصادرة اليه من صاحب العمل بخصوص تأدية العمل ، فإن هو فعل ذلك رغم التعليمات الواضحة اليه فإنه يكون مخالفاً بالتزامات عقد العمل مما يجيز لصاحب العمل إنهاء خدماته لأن عدم قيام العامل بالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل كسبب من أسباب انتهاء الخدمات دون سبق الاشعار ودون الحاجة الى إتباع الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في المادة/648 من قانون العمل يدخل ضمنها القيام بالتزام الواقع على العامل ولكن بشكل معيب او بشكل يعرض العامل وزملاءه للخطر<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> تنص المادة/48 من قانون العمل الاردني على أنه (لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:-

أ- أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو ايقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .

ب- أن لا يتخذ بحق العامل أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .

ج- أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير او من يفوضه .

<sup>7</sup> وفي ذلك قضت محكمة التمييز الاردنية في قرارها رقم 2018/6505 تاريخ 2018/11/29 الصادر عن الهيئة العامة بانه :- (وفي ذلك نجد أن محكمة التمييز بقرارها الصادر عن الهيئة العادية بهذه الدعوى توصلت إلى أن عدم امتثال المميز ضده لتعليمات صاحب العمل في اتخاذ وسائل السلامة العامة كافة من قبل المميز ضده وعدم الانشغال بالهاتف النقال أثناء العمل مما يعتبر مخالف لما ورد في البند ( 22 ) من النظام الداخلي للمميزة ، أي أن الخلاف بين محكمة التمييز وهيئتها العادية في القرار السابق ومحكمة الاستئناف يتمحور حول استحقاق المميز ضده أجور باقي مدة العقد عملاً بأحكام المادة (26) من قانون العمل واعتبار فصله من العمل فصلاً تعسيفياً أم عدم استحقاقه لهذه الأجور باعتبار أن فصله من العمل يعتبراً فصلاً مبرراً ، وحيث نجد أن الواقعة الثابتة في هذه الدعوى أن المميز ضده وأثناء تأدية العمل قام باستعمال الهاتف النقال والجلوس على آلة

وعليه وحيث ان العمل أثناء فترة إنتشار وباء كورونا المستجد هو من باب تعريض  
العامل للخطر فهل يملك العامل في مثل هذه الحالة الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل  
بالالتحاق بعمله أثناء فترة الوباء ؟

بالرجوع الى نص المادة/17 من قانون العمل نجدها قد وضعت إستثناء يجيز لصاحب  
العمل أن يفرض على العامل العمل أثناء حالة الضرورة او القوة القاهرة<sup>8</sup> ولو كان عمالاً غير

---

الخراطة ( المخرطة ) بصورة تشكل خطورة على حياته ، وحيث إن نوعية العمل الذي يقوم به المميز ضده  
والماكينة التي يستعملها لهذا العمل وهي أعمال خراطة الحديد والتي تتطلب اتخاذ وسائل خاصة للسلامة العامة  
 واحتياطات ضرورية صادقة للحد من الأخطار التي يمكن أن تحدثها مثل هذه الآلات الميكانيكية ، نجد أن  
المميز ضده خالف أبسط قواعد السلامة العامة وعرض حياته للخطر وحياة الآخرين وصاحب العمل للمخاطر  
عندما قام وأثناء العمل على المخرطة باستخدام الهاتف النقال ولغير الاتصال أو الرد على اتصال وإنما لغايات  
أخرى مما يؤدي إلى انصراف انتباه المميز ضده واهتمامه عن عمل المخرطة لأمر لا علاقة لها بالعمل ، مما  
حدا بصاحب العمل أن يطلب من المميز ضده ترك الهاتف من يده أثناء قيامه بالعمل على المخرطة وعدم  
وضع ظهره على حافة المخرطة وبوضعية غير صحيحة للعمل على هذه الآلة ، ورغم ذلك لم يمثل المميز  
ضده لهذه التعليمات والأوامر الصادرة عن صاحب العمل مما حدا بأحد زملائه للتدخل لدى المميز ضده وثنيه  
لعدم تكرار هذه التصرفات إلا أن المميز ضده لم يمثل ونظراً لتكرار هذه المخالفات وإلصرار المميز ضده لعدم  
الامتثال لأوامر صاحب العمل قام هذا الأخير بإنهاء عمل المميز ضده ، مما تقدم نجد أن تصرفات المميز  
ضده أثناء العمل لا تتم على أي التزام من قبله بتعليمات وأوامر صاحب العمل خاصة التي تتعلق بالسلامة  
العامة سواء بالنسبة له أو للغير أو للمنشأة ذاتها وما قد يترتب على صاحب العمل من تبعات قانونية نتيجة  
مخالفته لتعليمات السلامة العامة ، كما نجد أن المميز ضده أخل بجوهر عقد العمل ذاته والأسس التي قام عليها  
لتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل التي تقضي بأن يكون العامل تحت إمرة وإشراف صاحب العمل وعدم  
مخالفة توجيهات صاحب العمل ، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة ( 19/أ) من قانون العمل التي أوجبت :  
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 ) وهذا ما نصت عليه المادة ( 22 ) من النظام الداخلي للممينة التي أجازت فصل العامل  
من العمل بدون إشعار في حالة ( رفض تنفيذ أوامر من الرئيس المباشر أو المدراء ) والتي تحققت في هذه  
الدعوى ، كما نجد أن المادة ( 28/ب) نصت صراحة على فصل العامل دون إشعار أو إنذار إذا خالف  
التزامات العقد) .

<sup>8</sup> نصت المادة/17 من قانون العمل الاردني على أنه (لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة  
العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو



متفق عليه في العقد منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، وإذا كان الحال كذلك فهل يعتبر عمل العامل هنا ضمن العمل الخطر المعرف في قانون الضمان الاجتماعي؟

لقد عرفت المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الاردني العمل الخطر بانه (المهن التي تؤدي إلى الإضرار بصحة أو حياة المؤمن عليه نتيجة تعرضه لعوامل أو ظروف خطيرة في بيئة العمل على الرغم من تطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وتحدد بنظام يصدر لهذه الغاية ) ، ومن خلال التعريف يتضح بان المشرع تولى تعريف المهن الخطرة وليس العمل الخطر بحد ذاته ، ولكن ذلك ينسحب بلا شك على كل عامل الزم بالعمل أثناء فترة الوباء ، إذ بلا شك ان قيام العامل بالعمل أثناء فترة الحظر التي أعلنتها حكومة المملكة الأردنية الهاشمية<sup>9</sup> هي ظروف بحد ذاتها خطره في بيئة العمل على الرغم من تطبيق كافة المنشآت لشروط ومعايير السلامة والصحة المهنية .

---

في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي أقتضى هذا العمل)

9 أمر الدفاع رقم 2 الصادر عن رئيس الوزراء الاردني بتاريخ 2020/3/20 والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5627 على الصفحة رقم 1920 تاريخ 2020/3/20 والتالي نصه (استناداً – لأحكام الفقرة أ) (من المادة (4) من قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 ونظراً لما تمر به منطقتنا والعالم أجمع من ظرف صحي طارئ ولمنع انتشار الأوبئة، أقرر إصدار أمر الدفاع التالي :

1- يحظر تنقل الأشخاص وتجوالهم في جميع مناطق المملكة وذلك ابتداء من الساعة السابعة صباحاً من يوم السبت الموافق 21/3/2020 وحتى أشعار آخر .

2- تغلق جميع المحلات في مناطق المملكة كافة وسيتم الإعلان صباح يوم الثلاثاء الموافق 24/3/2020 عن أوقات محددة تسمح للمواطنين من قضاء حوائجهم الضرورية وبالألية التي ستعلن في حينه.

3- يستثنى من الحظر الأشخاص المصرح لهم من قبل رئيس الوزراء ووزير الدفاع الذين تقتضي طبيعة عملهم ادامة المرافق العامة.

4- أما فيما يتعلق بالحالات الطبية الطارئة فيتوجب على المواطنين ابلاغ الأمن العام/الدفاع المدني ليقوموا باتخاذ التدابير اللازمة لحماية صحتهم وسلامتهم حسب الأصول.

وقد حددت المادة/44 من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

رقم 15 لسنة 2015 الأسس التي يتم بناء عليها تحديد الاعمال الخطرة ؛ إذ نصت على أنه :-

أ- تحدد المهن الخطرة وفقاً للأسس التالية :-

1- الإضرار بصحة المؤمن عليه العامل مما يحد من مقدرته على العمل مع تقدمه في السن،

وانخفاض الأداء جسدياً مما يقلل من كفاءته في ممارسة هذه المهنة.

2- ظروف العمل الاستثنائية التي يتعرض فيها المؤمن عليه أثناء عمله للمخاطر المهنية بما لا

يقل عن (50%) من وقت العمل والتي لا تسمح للمتقدمين في السن الاستمرار بمزاولة مثل

القدرات الفسيولوجية والمجهود العضلي نتيجة للحركات الرتيبة المتكررة ، وحمل الأوزان الثقيلة،

والعمل في الأماكن المغلقة أو المحصورة ، والعمل في درجات الحرارة المرتفعة أو شديدة

البرودة.

3- تزايد تعريض حياة المؤمن عليه للأخطار مع تقدمه في السن على الرغم من تطبيق شروط

ومعايير السلامة والصحة المهنية.

ب-1- تعد المهن المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذا النظام مهناً خطيرة بصرف النظر

عن القطاع الاقتصادي الذي تتدرج ضمنه المنشأة التي يعمل فيها المؤمن عليه على أن تتم

مطابقة المسمى والوصف الوظيفي في المنشأة مع ما هو منصوص عليه في الجدول.

2- في الأحوال جميعها ، لا تعتبر المهن الإدارية والإشرافية مهناً خطيرة لغايات تطبيق هذا

النظام.

---

5- يعاقب كل من يخالف أحكام امر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء ووزير الدفاع بمقتضاه،

بالحبس الفوري مدة لا تزيد عن سنة .

ج- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس المستشار إلى توصية لجنة يشكلها المدير العام لهذه الغاية إجراء أي تعديل على الجدول الملحق بهذا النظام.

**وبتدقيق ما جاء بالنص أعلاه ، نجد أن المشرع تولى تحديد الاسس التي يتم من خلالها تحديد المهن الخطرة ، كما أنه تولى تحديد بعض المهن واعتبرها مهن خطرة بحد ذاتها بصرف النظر عن القطاع الاقتصادي الذي تندرج ضمنه المنشأة ونص عليها ضمن جدول خاص بها ملحق بالنظام<sup>10</sup> ، إلا أن الخطورة في النص تظهر من ان النص استثنى المهن الادارية والاشرفية من مفهوم العمل الخطر ، وهو إستثناء لا نجد ما يبرره وكان جديراً بالمشرع التحوط بوضع نص يميز اعتبارها مهن خطرة في حال القوة القاهرة او الظروف الطارئة كجائحة كورونا ، خاصةً وان هذا الاستثناء الخطير كان المشرع قد أدخله بموجب النظام المعدل رقم 23 لسنة 2020 بتاريخ 2020/3/1 وهو إستثناء صدر في ظل الظروف الحرجة التي تمر بها البلاد ؛ إذ من المتصور قيام العمال في المهن الادارية والاشرفية بالعمل أثناء فترة الوباء وهم مستثنين صراحةً من اعتبار أعمالهم أعمال خطرة .**

وتظهر مسألة إعتبار العمل المسند للعامل من الاعمال الخطرة أم لا في إطار حق العامل المشترك في أحكام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالتقاعد المبكر، وكذلك بحصوله على بدل العمل الخطر في حال كانت المنشأة التي يعمل بها هذا العامل تمنح العاملين لديها

---

<sup>10</sup> جدول المهن الخطرة لعام 2015 الصادر بموجب نص المادة/44 من نظام المنافع التأمينية والذي نص على سنة فئات من المهن الخطرة وهي :- ( العاملون في المهن الاولية كعمال التنظيفات ، والسائقون ومشغلو المعامل المتنتقلة ، والعاملون في المصانع والالات وفي التجميع والصناعات التحويلية كعمال المناجم ، والعمال والفنيون في الصناعات الغذائية والحرف اليدوية ، والحرفيون والمهن المرتبطة بهم كعمال البناء ، والاختصاصيون ومنهم الممرضين والجراحين ) .

هذا البديل وهو في هذه الحالة يدخل ضمن مفهوم الأجر<sup>11</sup> الذي تحتسب حقوق العامل بناء عليه وفق القرار التفسيري رقم 5 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/5/21 ، كما تظهر جلياً في حال تعرض العامل في الاعمال الخطرة لاصابة عمل سواء أكان من العمال المشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي ام لا ، والبحث في التزام المنشأ التي يعمل بها بمقتضيات السلامة العامة ومخاطر بيئة العمل من عدمه ، حيث ان المنشآت ملزمة بموجب تعليمات حماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة 1998 الصادرة بموجب نص المادة/79 من قانون العمل بإتخاذ الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها او توفيرها في جميع المؤسسات او في اي منها لحماية العمال والمؤسسات من اخطار العمل وامراض المهنة وتوفير الاجهزة والوسائل لحماية العاملين فيها من اخطار العمل وامراض المهنة ووقايتهم منها وضمان بيئة خالية من التلوث بجميع اشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة ، وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير .

وعلى ضوء ذلك يتضح بان العامل لا يملك رفض أوامر صاحب العمل بالاتحاق بعمله أثناء فترة الوباء في حال كان ذلك ضمن القوانين المرعية والمطبقة وبما يتوافق مع الاوامر الصادرة بموجب قانون الدفاع والتي تم من خلالها تحديد القطاعات الحيوية المستثناة من قرار حظر التجول والعمل وبشرط الا يكون التحاق العامل بعمله يعرضه هو او زملاءه للخطر ، ويتحقق ذلك في حال عدم إلتزام صاحب العمل بتوفير وسائل الحماية للعالمين لديه ، مما يترتب عليه ان العامل يعتبر مخالفاً بإلتزامه بالعمل في حال رفضه للعمل في حال تحقق هذه الشروط

---

11 لطفاً أنظر تمييز حقوق رقم 2019/3211 تاريخ 2019/9/26 والذي جاء فيه (وحيث إن بدل العمل الخطر يعتبر ضمن الأجر وأن المدعي أقام دعواه للمطالبة ببديل العمل الخطر) التي تعتبر جزء من الأجر) وهو ما زال على رأس عمله فإن الاختصاص ينعقد إلى سلطة الأجور وفقاً لأحكام المادة (54/أ) من قانون العمل وإن محكمة الصلح غير مختصة بنظر هذه الدعوى)

مما يجيز لصاحب العمل استخدام الخيار المتاح له ضمن المادة/28/ب من قانون العمل بإنهاء خدماته لرفضه القيام بالعمل رغم تحقق شروط القدرة بالالتحاق بالعمل ، مع الإشارة إلى أن هذه المسائل جميعها من مسائل الواقع التي يعود أمر تقديرها للمحكمة ناظرة الدعوى من خلال البيانات المقدمة فيها وفق احكام المادتين 33 و34 من قانون البيانات .

إلا أن رئيس الوزراء كان وبتاريخ 2020/4/9 قد أصدر أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5631 على الصفحة رقم 1981 والمتعلق بقانون العمل ، وقد ورد فيه وفي البند الثامن منه ما يلي :-

أ- لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لاجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

ب- لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند يوقف العمل بالمادة (23) وبنصوص الفقرات ( ب، ج، د، هـ، و) من المادة ( 28 ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ويفوض وزير العمل باتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق الفقرة (هـ) منها .

الأمر الذي يترتب عليه أنه ليس لصاحب العمل في حال إمتناع العامل عن الالتحاق بعمله أثناء فترة الوفاء بإنهاء عمله متدرجاً بنص الفقرة " ب" من المادة/28/ من قانون العمل ، على ضوء وقف العمل بها صراحةً بموجب أمر الدفاع رقم 6 ، وكان الأفضل ترك أمر التحقق من ذلك للمحكمة المختصة كونها مسألة من مسائل الواقع ، وعليه فإنه وفي حال ثبوت أن العامل كان متعنناً في امتناعه عن الالتحاق بعمله رغم إتخاذ صاحب العمل كافة إحتياطات

السلامة العامة فإنه يجوز - وفق رأينا - إنهاء عمله لعدم قيامه بالالتزامات عقد العمل ،  
وللمحكمة هنا حق وقف آثار أمر الدفاع المخالفة لقانون العمل والقواعد المبنية عليه في حال  
ثبوت تجاوز أمر الدفاع لمعيار السلامة العامة ، دون التعرض لإلغاء الأمر نفسه .

## المبحث الثاني

### حقوق والتزامات العامل في حال عمله فترة الوفاء

سبق القول بأن إدامة الحياة اليومية في الاردن تطلبت بقاء عدد من الايدي العاملة على رأس عملهم ، كما أن العامل ملزم بإطاعة أوامر صاحب العمل الذي أجاز له المشرع ولمواجهة هذه الظروف حق تعديل عقد العمل مؤقتاً من خلال حقه بتعديل الاعمال المسندة للعامل خلال هذه الفترة ، وقد صدرت الإرادة الملكية السامية بالموافقة على قرار مجلس الوزراء إعلان العمل بقانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في جميع أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية<sup>12</sup>، اعتباراً من 17 آذار 2020 ، وعلى ضوء ذلك أصدر رئيس الوزراء البيان رقم 2 إستناداً لقانون الدفاع القاضي بحظر التجول إعتباراً من تاريخ 2020/3/21<sup>13</sup> وكان مجلس الوزراء في وقت سابق<sup>14</sup> وتحديداً

---

12 صدرت الإرادة الملكية السامية بتاريخ 17/3/2020 بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (9060) في جلسته المنعقدة بتاريخ 17/3/2020 المتضمن ما يلي:- نظرا لما تمر به المملكة الأردنية الهاشمية من ظروف طارئة ، وبسبب إعلان منظمة الصحة العالمية انتشار وباء الكورونا ، ولمجابهة هذا الوباء على المستوى الوطني وحماية السلامة العامة في جميع أنحاء المملكة ، فقد قرر مجلس الوزراء ، استناداً لأحكام المادة (124) من الدستور والفقرتين (أ) و(ب) من المادة (2) من قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 ، إعلان العمل بقانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 في جميع أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية اعتباراً من تاريخ صدور الإرادة الملكية السامية ، وتم نشرها في عدد الجريدة الرسمية رقم 5625 تاريخ 2020/3/18 على الصفحة رقم 1917 .

13 أمر الدفاع المنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم 5627 تاريخ 2020/3/20 على الصفحة رقم 1920 والذي جاء فيه :- (استناداً - لأحكام الفقرة (أ) من المادة (4) من قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 - ونظراً لما تمر به منطقتنا والعالم أجمع من ظرف صحي طارئ ولمنع انتشار الأوبئة ، أقرر إصدار أمر الدفاع التالي:

1- يحظر تنقل الأشخاص وتجوّلهم في جميع مناطق المملكة وذلك ابتداء من الساعة السابعة صباحاً من يوم السبت الموافق 2020/3/21 وحتى أشعار آخر.

2- تغلق جميع المحلات في مناطق المملكة كافة وسيتم الإعلان صباح يوم الثلاثاء الموافق 2020/3/24 عن أوقات محددة تسمح للمواطنين من قضاء حوائجهم الضرورية وبالألية التي ستعلن في حينه.

3- يستثنى من الحظر الأشخاص المصرح لهم من قبل رئيس الوزراء ووزير الدفاع الذين تقتضي طبيعة عملهم إدامة المرافق العامة.

بتاريخ 2020/3/17 قد قرر تعطيل القطاع الخاص باستثناء القطاع الصحيّ كاملاً، وقطاعات حيوية يحددها رئيس الوزراء بناءً على تنسيب وزير الصناعة والتجارة والتموين، واتباع قرارات وزارة العمل بخصوص شؤون العاملين إعتباراً من تاريخ 2020/3/18 ولمدة أسبوعين وتم تمديد هذه العطلة لمدة اسبوعين آخرين اعتباراً من تاريخ الاول من نيسان لعام 2020 .

ويمكن تلخيص حقوق والتزامات العامل خلال فترة عمله أثناء إنتشار الوباء بما يلي :-

### أولاً : الحق بتقاضي بدل العطلة الرسمية

ومن خلال تتبع بلاغ رئاسة الوزراء المتعلق بتعطيل القطاع الخاص يتضح أنه تم إستثناء العاملين في القطاع الصحي وكذلك قطاعات حيوية تحدد لاحقاً بموجب قرارات يصدرها وزير العمل وكذلك وزير الصناعة والتجارة والتموين للعمل على إستدامة الحياة اليومية ، وعليه فإن قرار التعطيل لم يشمل القطاع الخاص كاملاً ، ومن هنا فلا يستحق العامل الذي تقرر ان يكون على رأس عمله بإعتباره يعمل ضمن قطاع حيوي كالمخابز ومحطات الوقود ومحلات البقالة والخضروات والصيدليات والمرضى والأطباء والمراسلين وعمال النظافة في القطاع الطبي كالمستشفيات بدل العمل في عطلة رسمية ، إذ يعتبر انه يؤدي عمله ضمن يوم عمل عادي بناء على صراحة البلاغ الصادر عن رئاسة الوزراء .

وعلى ضوء ذلك فإن المعيار أثناء نظر الدعاوى القضائية التي ستقام بعد ذلك للمطالبة ببديل العمل في العطل الرسمية عن هذه الفترة هو ضرورة التأكد من طبيعة عمل العامل رافع

---

4- أما فيما يتعلق بالحالات الطبية الطارئة فيتوجب على المواطنين ابلاغ الأمن العام/الدفاع المدني ليقوموا باتخاذ التدابير اللازمة لحماية صحتهم وسلامتهم حسب الأصول.

5- يعاقب كل من يخالف أحكام امر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء ووزير الدفاع بمقتضاه ، بالحبس الفوري مدة لا تزيد عن سنة).

<sup>14</sup> الموقع الرسمي لرئاسة الوزراء الاردنية <http://www.pm.gov.jo/> .



الدعوى وفيما إذا كان من الأشخاص الخاضعين لقرار مجلس الوزراء الصادر بتاريخ 2020/3/17 أم أنه من الفئات المستثناة ؛ خاصةً أننا بصدد تطبيق قانون الدفاع وصدور العديد من القرارات الإدارية من الوزارات المختلفة بشكل يومي وأحياناً بشكل دوري بتحديد هذه الفئات وتغييرها من آن إلى آخر ، وبناء عليه فإنه من الواجب على العامل إثبات انه كان من الأشخاص المشمولين بقرار التعطيل لكونه ليس من القطاعات الحيوية ولا يكون ذلك إلا خطأً من الجهات المخولة بذلك وهي وزارتي العمل والصناعة والتجارة والتموين ، وهو إن أثبت ذلك فمن الواجب عليه بديهياً إثبات عمله خلال هذه الفترة ليستحق بدل العمل في عطلة رسمية ، وإذا لم يثبت العامل انه من الأشخاص المشمولين بقرار التعطيل فلا يستحق إلا أجره العادي .

وتأكيداً على ما سبق فقد قام رئيس الوزراء بإصدار أمر الدفاع رقم لعام 2020 بتاريخ 2019/4/8 والذي قرر فيه وقف العمل بنص الفقرة " ب" من المادة/59 من قانون العمل فيما يتعلق بالعمل بالاعطال الرسمية فقط دون العطل الدينية او الاسبوعية ، وهو يشكل لزوم ما لا يلزم على ضوء وضوح قرار الحكومة الاول بإستثناء العاملين في القطاعات الحيوية من قرار العطلة الرسمية ، إلا أنه يشكل زيادة في الإيضاح حول تطبيق الدعاوى المتعلقة بهذه المسألة ، دون أن يؤثر على حق العامل في بدل عمله في العطلة الاسبوعية أو الدينية كون أمر الدفاع جاء واضحاً بوقف العمل فقط فيما يتعلق بالاعطال الرسمية .

### ثانياً :- العمل بنظام العمل المرن

لقد أصدر وزير العمل الاردني بتاريخ 2020/3/17 تعليمات تتعلق بالعمل أثناء فترة الوباء ، وكان من ضمنها التأكيد على أن العامل يستحق أجره كاملاً أثناء فترة التعطيل ولا تعتبر إجازة رسمية تحسم من ضمن الإجازات السنوية ، ولكن تعليمات وزير العمل تضمنت الإشارة

لأصحاب العمل والعمال أن بإمكانهم التعامل بنظام العمل المرن خلال هذه الفترة ودون اشتراط الحصول على موافقة وزارة العمل ويكفي التوافق بين العامل وصاحب العمل دون أن يؤثر ذلك على قيمة البديل الذي يحصل عليه العامل .

ولاحقاً لذلك أصدر رئيس الوزراء الاردني أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 الذي نظم أيضاً العمل ضمن نظام العمل المرن من خلال نص الفقرتين الثالثة والرابعة من أمر الدفاع والذي نص على أنه :-

ثالثاً:- لتسهيل آليات العمل "عن بعد" بشكل كلي أو جزئي وتمكين القطاعات الاقتصادية في هذه الظروف من القيام بنشاطاتها الاقتصادية واستمرارها بالإنتاج اقرر ما يلي :-

أ - لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة اخرى خاضعة ممارسة أعمالها " عن بعد " بشكل كلي او جزئي.

ب - يوقف العمل باحكام المواد (3) و(5) و(8) و(10) و(12) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وذلك لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند .

ج - يفوض وزير العمل باتخاذ الاجراءات و التدابير اللازمة لتنظيم العمل المرن "عن بعد" بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية .

رابعاً:- اعتباراً من تاريخ 2020/4/1 تحدد أجور العاملين في مؤسسات و منشآت القطاع الخاص وفي أي جهة اخرى خاضعة لقانون العمل كما يلي: أ- ... ، ب. يستحق العاملون الذين يقومون باداء اعمالهم "عن بعد" بشكل كلي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل او تلك المشمولة بقرار التعطيل او غير المصرح لها بالعمل كامل أجورهم ، وكما يستحق

العاملون " عن بعد" بشكل جزئي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها او تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل اجورهم حسب ساعات العمل الفعلية و بما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة، او وفق الاجر المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من هذا البند ايهما اعلى .

ج - يستحق العاملون المنصوص عليهم بالفقرتين ( أ ) و ( ب ) من هذا البند والذين يكلفون بعمل اضافي اجرا اضافياً وفقاً لاحكام الفقرة (أ) من المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فقط .

د- لغايات اعمال الفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند يوقف العمل بالفقرة (ب) من المادة ( 59 ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فيما يتعلق بالاحكام القانونية المتعلقة بالعمل ايام العطل الرسمية فقط .

هـ - لصاحب العمل في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل بصورة جزئية بالنسبة للعاملين غير المكلفين بعمل او تلك المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل ، التقدم بطلب لوزير العمل للسماح له بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الاجر المعتاد لهؤلاء العمال على ان لا يقل ما يتقاضاه العمال من الاجر عن الحد الادنى للاجور .

و- تحدد الاسس والشروط التي يتم بموجبها السماح لاصحاب العمل بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الاجر الاصلي بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل لهذه الغاية .

ح - يوقف العمل بنص المادة (50) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 لغايات تنفيذ الفقرتين ( هـ ) و (و) من هذا البند ) .

وعقد العمل المرن<sup>15</sup> هو اتفاق كتابي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في المادة الرابعة من نظام العمل المرن وهي :-

أ- العمل بعض الوقت:- يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل اذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.

ب- العمل ضمن ساعات مرنة:- يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يوميا وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل على أن لا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل.

ج- أسبوع العمل المكثف:- ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة على ان لا تتجاوز إحدى عشرة ساعة في اليوم.

د- السنة المرنة:- يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على ان لا تتجاوز أحكام القانون.

هـ- العمل عن بعد:- يتم فيه انجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل.

---

<sup>15</sup> صدر نظام العمل المرن بموجب نص المادة /140 من قانون العمل الاردني بتاريخ 2017/2/22 ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 545 على الصفحة 1924 وقد دخل حيز النفاذ بتاريخ 2017/3/16 .

وعلى ضوء إنتشار وباء كورونا في الاردن يبدو أن رئيس الوزراء ومن خلال أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 ، قد حاول حث أصحاب العمل على تفعيل العمل بنظام العمل المرن وفق الشكل المنصوص عليه في الفقرة ( هـ ) من المادة الرابعة من النظام ، وهي العمل عن بعد دون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل ، ويحدد أجر العامل في العمل المرن بما يتناسب مع مقدار الوقت أو العمل المؤدى خلال الشهر الواحد على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور وفق نص المادة السادسة من النظام ، إلا أن رئيس الوزراء وبموجب أمر الدفاع الصادر عنه قرر ألا يقل أجر العامل هنا عن الحد الأدنى المحدد للساعة الواحدة على ساعات العمل الفعلية أو الأجر المنصوص عليه في الفقرة " هـ " ايهما أعلى ، ويقصد بالاجر المنصوص عليه في الفقرة " هـ " هو مقدار ما نسبته 50% من أجر العامل المعتاد مع إعفاء هذه المنشآت التي وافقت على مثل هذا الاجراء من موافقة وزارة العمل على تعديل نظامها الداخلي على ضوء الظروف السائدة التي تمر بها البلاد<sup>16</sup> على ضوء وقف العمل بالمواد 3 و5 و8 و10 و12 من النظام .

وقد أصدر وزير العمل على ضوء ذلك تعليمات رقم 2 لعام 2020 لتنفيذ فحوى ما جاء بأمر الدفاع ، ونصت تعليمات السماح للمؤسسات والمنشآت بدفع ما لا يقل عن ٥٠% من قيمة الاجر المعتاد للعمال " ويعمل بها من تاريخ نشرها بالجريدة الرسمية على انها تطبق على كل من المنشآت والمؤسسات غير المصرح لها بالعمل من قبل الجهات المختصة في ظل الظروف الحالية والمرتبطة بانتشار فيروس كورونا، والمنشآت والمؤسسات المصرح لها بالعمل بصورة جزئية وتمارس اي من نشاطاتها او غاياتها بصورة جزئية ويعدد محدد من عمالها الكلية سواء كان ذلك في موقع العمل او العمل عن بعد.

---

<sup>16</sup> تنص المادة/12 من نظام العمل المرن على واجب صاحب العمل بتعديل النظام الداخلي ليتوافق مع نظام العمل المرن ، وهذا التعديل يستوجب موافقة وزارة العمل بموجب نص المادة/55 من قانون العمل .

ولفتت التعليمات الى انه لصاحب العمل في اي من المؤسسات والمنشآت التقدم بطلب الى وزير العمل للسماح له بدفع ما لا يقل عن ٥٠% من قيمة الاجر المعتاد للعاملين لديه او الحد الادنى لأجور وايهما اعلى، وبين ان الطلب المقدم من صاحب العمل لدفع نصف الاجر يشمل فقط العمال اللذين لا يعملون بشكل كامل او جزئي او عن بعد في هذه المؤسسات او المنشآت ، وبينت التعليمات ان الطلب الذي يقدم لوزير العمل يجب ان يحوي اسم صاحب العمل للمؤسسة او المنشأة والرقم الوطني للمنشأة أو رقم تسجيله لدى الجهات المختصة واي معلومات متعلقة بصاحب العمل والمحددة في نموذج الطلب الصادر عن وزير العمل، واسماء كافة العمال في المؤسسة او المنشأة وارقامهم الوطنية اذا كانوا اردنيين وارقامهم الشخصية اذا كانوا غير أردنيين وقيمة الاجور كاملة التي يتقاضاها هؤلاء العمال.

وبحسب التعليمات فان النسبة من الاجر التي يرغب صاحب العمل بدفعها للعمال يجب ان لا تقل عن ٥٠% من الاجر المعتاد للعامل او الحد الادنى للأجور او ايهما اعلى، ونصت التعليمات ان لجنة يشكلها وزير العمل ستنتظر في طلبات المؤسسات والمنشآت على ان يحدد في قرار تشكيلها مهامها ومسؤولياتها ، وبحسب التعليمات فإنه وفي حال تقدم صاحب العمل لمؤسسة او منشأة مصرح لها بالعمل بشكل جزئي ، يحدد صاحب العمل العمال الذين يمارسون عملهم والعمال الذين لا يمارسون عملهم بموجب كشوفات ترفق مع الطلب ومبين فيها رقم اشتراكهم في الضمان الاجتماعي" على ان يحدد وزير العمل آلية تقديم الطلب الى الوزارة الكترونيا .

ويصدر وزير العمل قراره بالموافقة او عدمها خلال مدة لا تزيد عن سبعة ايام عمل، و لا يجوز لاي مؤسسة او منشأة تشغيل اي عامل تم الموافقة على دفع ما لا يقل عن ٥٠% من

اجره المعتاد ، ويقصد بذلك التشغيل الفعلي بالذهاب والوجود على رأس عمله في المؤسسة ، وتلتزم المؤسسة او المنشأة بدفع كامل اجر العامل المعتاد اذا تم تشغيله في المؤسسة او المنشأة ويعتبر صاحب العمل مخالفا لاوامر الدفاع الصادرة بموجب قانون الدفاع رقم (١٣) لسنة ١٩٩٢ اذا اقدم على ذلك بحسب التعليمات.

وتعليمات وزير العمل في هذا الصدد واجبة النفاذ على ضوء صدورها إستناداً لأحكام قانون الدفاع المقدمة على العمل بموجب أحكام اي قانون<sup>17</sup> بموجب صراحة نص المادة الثالثة من قانون الدفاع والتي نصت على أنه (يناط تطبيق هذا القانون برئيس الوزراء لاتخاذ التدابير والاجراءات الضرورية لتأمين السلامة العامة والدفاع عن المملكة دون التقيد باحكام القوانين العادية المعمول به) وكذلك المادة/10 من ذات القانون والتي نصت على أنه (يوقف العمل باي نص او تشريع يخالف اي حكم من احكام هذا القانون والاورام الصادرة بمقتضاه) مع ملاحظة أن نص المادة العاشرة استخدمت مصطلح الوقف بالعمل باي نصوص مخالفة وليس الالغاء ، مما يترتب عليه أنه وفي حال الغاء العمل بقانون الدفاع فإنه من الواجب على صاحب العمل الذي قام بتعديل نظام مؤسسته الداخلي المسارعة الى طلب التصديق عليه أصولياً من وزارة العمل .

---

17 لطفاً أنظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 1972/323 تاريخ 1978/8/27 والذي جاء فيه (حيث ان امر الدفاع القاضي بالاستيلاء على الاراضي موضوع الدعوى قد صدر بالاستناد للمادة الثانية من نظام الدفاع رقم 2 لسنة 1939 ، فان حق تقدير التعويض عن حق المنفعة المستولى عليه يعود لرئيس الوزراء عملاً بالفقرة (هـ) من نفس المادة، ولا يرد القول بان صلاحية النظر بهذه الدعوى تعود للمحاكم استناداً للمادة 102 من الدستور وان ما ورد في نظام الدفاع من اناطة هذا الحق برئيس الوزراء مخالف للدستور ، ذلك لان المادة 100 من الدستور تنص على ان تعيين اختصاصات المحاكم يكون بقانون والمادة 124 تجيز ان يتضمن قانون الدفاع نصوصاً توقف العمل بقوانين الدولة العادية وقد نصت الفقرة ح من المادة 4/ب من قانون الدفاع على ايقاف أي حكم من القوانين العادية اذا خالف احكام أي نظام من انظمة الدفاع . وبذلك يكون ما ورد في المادة الثانية من نظام الدفاع رقم 2 لسنة 1939 موقفاً لصلاحية المحكمة في النظر بتقدير التعويض ما دام ان الاستيلاء وقع لاغراض الدفاع عن المملكة وتأمين سكن النازحين.)

## ثالثاً :- العمل ضمن بيئة عمل صحية

إذ يستحق العامل ضمن فترة الوفاء أن يعمل ضمن بيئة عمل صحية ، بحيث يلتزم صاحب العمل بموجب نص المادة/79 من قانون العمل بإتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير لحماية العمال من اخطار العمل وامراض المهنة ، كما ويلتزم بتأمين كافة الاجهزة والوسائل لحماية العاملين فيها من اخطار العمل وامراض المهنة ووقايتهم منها ، كما ويجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل<sup>18</sup> وعن الالات المستعملة فيه وتوفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها واحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن ، كما ويجب عليه توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء الجهات الرسمية المختصة ، ولا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ وتأمين صاحب العمل هذه الاحتياجات .

---

18 نص المادة/78 من قانون العمل الاردني ، ويذكر ان وزير العمل قد قرر بتاريخ 16/01/1997 قرار يتعلق بتنفيذ حكم هذا النص لجميع المؤسسات والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4179 على الصفحة رقم 207 وهذا نصه (استنادا للصلاحيات المخولة الى بموجب البند 4 فقرة (أ) من المادة 78 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 قررت ما يلي:اولاً: على صاحب العمل توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعاملين في اماكن العمل بما يتناسب مع طبيعة العمل وعددالعاملين بها مع حفظها في صندوق ويوضع في مكان ظاهر وامن بحيث يكون في متناول العاملين).

ثانياً: يكون الجدول الخاص والمتضمن المواد الطبية اللازمة للاسعافات الطبية كالاتي: علاج خافض للحرارة ومسكن للالام ، دهون للحروق، فزالين، لفاف طبي، شاش طبي، قطن طبي، لاصق لتثبيت لفاف الجروح، لصقات للجروح من مختلف الاحجام، مطهر للجروح/ السبيرتو البيضاء/ زجاجة، رباطات مثلثة، ملقط طبي، مقص طبي، وعاء طبي، قفازات طبية،هيدروجين لتنظيف الجروح/ زجاجة، مشد طبي، يود طبي/ زجاجة.



ويعرض صاحب العمل نفسه لعقوبة الاغلاق الكلي او الجزئي في حال عدم إلتزامه بذلك مع حق الوزير إحالته الى المحكمة المختصة<sup>19</sup> لإجراء محاكمته أصولياً<sup>20</sup> هذا دون الإخلال بحق العامل في حالة تعرضه للإصابة بفيروس كورونا بسبب عدم التزم صاحب العمل بهذه الاجراءات الوقائية بالرجوع عليه وفق قواعد الرجوع بمعيار الخطأ الجسيم<sup>21</sup> .

وبمقابل ذلك فإنه يجب على العامل بموجب نص المادة/82 من قانون العمل التقيد بالاحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الاجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن اي فعل يحول دون تنفيذ تلك الاحكام

---

<sup>19</sup> يلاحظ أن المحكمة المختصة المقصودة بنص المادة/84 من قانون العمل هي محكمة الصلح ولكن في ظل تطبيق قانون الدفاع فإن نص المادة/6 من قانون الدفاع يقدم بالعمل والتطبيق عليها والذي منح وعقد الاختصاص حصراً بمحكمة البداية بنظر الجرائم التي ترتكب خلافاً لأحكام قانون الدفاع والوامر الصادرة بمقتضاه .

<sup>20</sup> تنص المادة/84 من قانون العمل الاردني على أنه :- أ- اذا خالف صاحب العمل اي حكم من احكام هذا الفصل فللوزير اغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً او جزئياً او ايقاف أي آلة فيهما اذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال او المؤسسة او الالات للخطر وذلك الى ان يزيل صاحب العمل المخالفة.

ب- يشترط ان لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة ( أ ) من هذه المادة قبل توجيه اذار الى 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 أو ايقاف الات فيهما عدم الاخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلاق او الايقاف .

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

21 - لطفاً أنظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 2018/2211 تاريخ 2018/5/8 والذي جاء فيه ( أن عدم أخذ المدعى عليها للاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار خلافاً لأحكام المادة (78) من قانون العمل والمتمثل في عدم ارتفاع الدريزين الموجود على الصايلو لمنع الشخص من السقوط وعدم ارتدائه حزام الأمان وعدم جاهزية سيارة الإسعاف الخاصة بالطاعنة الموجودة في الموقع يشكل خطأً جسيماً يعطي الحق للمدعين بالمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق بهم جراء وفاة مورثهم استناداً لأحكام المادة (89) من ذات القانون وعلى أساس ما لحق بهم من ضرر وما فاتهم من كسب وفق ما هو مقرر في المادتين ( 256 ) و ( 266 ) من القانون المدني.)

والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية او الحاق الضرر بها او اتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة .

هذا وبموجب البند الثاني من أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 فقد تم تفويض تحديد الجهات المسموح لها بالعمل أثناء فترة التعطيل الى وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل ووزير الصحة وفق تعليمات تصدر عنهم ، وبالفعل فقد صدرت عن الوزراء المعنيين التعليمات رقم 1 لعام 2020 بشأن أسس وإجراءات وشروط الحصول على الموافقة للقطاعات والمنشآت والمؤسسات لممارسة أعمالها ونشرت بعدد الجريدة الرسمية رقم 5631 تاريخ 2020/4/9 ، وبموجب هذه التعليمات فإن الطلبات المتعلقة بالسماح لأي قطاع اقتصادي او مؤسسة او اي جهة ترغب بممارسة عملها تقدم الى الوزير المختص بالقطاع الاقتصادي المعني ، على ان تشكل لجنة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل ووزير الصحة والوزير المختص تقوم بالنظر في اي طلبات تقدم للسماح لاي قطاع اقتصادي او مؤسسة او جهة ترغب بممارسة عملها في الوقت الحالي وبعد تحديد الوزير المختص لوجود حاجة لوجيستية او اقتصادية او صحية ملحة والنسبة المقترحة لعدد العمالة لتشغيل المؤسسة او المنشأة وبالحد الأدنى وحسب تقديره.

وتحدد وزارة العمل اجراءات العمل المعيارية ودليل اجراءات عمل لتدابير السلامة والوقاية الصحية لحد من انتشار فيروس كورونا بما يتناسب مع القطاع الاقتصادي او المؤسسة او المنشأة التي تقدمت بالطلب للجنة بحسب التعليمات، وبينت التعليمات ان اللجنة تصدر قرارها بخصوص الطلب المقدم بالموافقة او عدم الموافقة ، على ان يتم تضمين القرار في حال الموافقة الشروط الواردة في توصيات اللجنة الوطنية للاوبئة ان وجدت والنسبة المحددة من

العمالة للتشغيل وبالحد الأدنى. ، على أن تلتزم المنشأة التي سمح لها بالعمل بإتخاذ كافة تدابير السلامة والوقاية الصحية المحددة لها وفق الدليل المتعلق بعمل المنشأة والصادر من وزارة العمل ، حيث أن وزارة العمل قد عمدت لإصدار عدة أدلة لكل طبيعة منشأة تضمن الإجراءات الوقائية التي يجب على المنشأة إتباعها للحد من إنتشار وباء كورونا<sup>22</sup> .

#### رابعاً :- إلتزام العامل بتعليمات وأوامر صاحب العمل أثناء فترة الوباء

إن عمل العامل أثناء فترة الوباء لا يترتب عليه تحلله من الإلتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل ، وبالتالي فإنه يبقى تحت أمرة وإشراف صاحب العمل ويجب عليه التقيد بتعليمات صاحب العمل المتعلقة بالدوام وأوقاته وتنظيم الاجازات والعطل الاسبوعية وخاصة التقيد بتعليمات صاحب العمل المتعلقة بالامان الصحي والوظيفي وبما يتواءم مع الظروف الطارئ الذي تمر به البلاد .

وزيادةً في التوضيح نجد أن العامل في الاصل لا يلزم الا بالقيام بالعمل المنفق عليه ولا يجوز لصاحب العمل تكليفه بعمل غيره ، إلا أن هذا الاصل العام يجد له إستثناءات في القانون تجيز ذلك ، وعليه وعلى ضوء قرار حظر التجول الصادر بموجب قانون الدفاع فقد عمد كثير من أصحاب العمل الى تكليف بعض الايدي العاملة ومنهم الصيادلة والعاملين في المولات الكبرى بتوصيل الادوية والحاجيات الاساسية للمواطنين الى بيوتهم وهو تكليف بالاصل لا يدخل ضمن طبيعة عمل اياً منهم ؛ ولكنه تكليف تتطلبه العمل ضمن هذه الحوادث ويعتبر بالتالي من

---

<sup>22</sup> حيث أصدرت دليل يتعلق بعمل البقالة والميني ماركت والسوبر ماركت التي تقل مساحتها عن 200 م<sup>2</sup> ووسائل النقل ونقل المياه ونقل الغاز والمخابز والمراكز التجارية التي تزيد مساحتها عن 200 م<sup>2</sup> ، وموزعي المواد التموينية للمنازل والمتسوقين والصيدليات والبنوك ومحلات الصرافة ووسائل النقل والمشاريع الانشائية والالبسة والمنسوجات والبوتاس العربية وشركة البرومين وشركة كيمابكو ومناجم الفوسفات .

توايع عقد العمل<sup>23</sup> بموجب نص المادة/815 من القانون المدني والتي تنص على أنه (يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على انه من توايع العمل ولو لم يشترط في العقد) ، وان عدم قيام العامل هنا بالعمل المسند له يعتبر اخلافاً منه بالالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل.

كما يجد هذا الخروج عن الاصل مكانه في قانون العمل نفسه من خلال نص المادة/17 من قانون العمل والتي أجازت تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً كلياً عن طبيعة عمله في حال دعت الضرورة لذلك او في حالة القوة القاهرة مع اشتراط ان يكون ذلك في طاقة العامل وحدودها وفي حدود الطرف الذي اقتضى ذلك ، وعلى ذلك فإن مسألة فيما اذا كان التكليف في حدود قدرة العامل ام خارجها او يزيد عنها من مسائل الواقع التي يجوز إثباتها بكافة طرق الاثبات ويعود أمر التحقق منها وتقديرها لقضاة الموضوع ، لأنه قد يثبت ان صاحب العمل قد كلف العامل بأعمال تخرج فعلاً عن حدود طاقة العامل وتخرج عن إستطاعته والمعيار هنا معيار الشخص العادي<sup>24</sup> الذي يكون من ذات درجة العامل ومهارته<sup>25</sup> ، ومن ذلك مثلاً تكليف صيدلي يعمل في صيدلية بعمان بتوصيل دواء الى السلط دون تأمين تصريح أمني للصيدلي للتنقل بين المحافظات مع ثبوت علم مالك الصيدلية بحظر التجول الا بموجب تصاريح خاصة ، خاصة وان العامل وبموجب نص المادة/19أ من قانون العمل الاردني لا يلزم بالقيام بالعمل في حال كان يعرضه للخطر او يتضمن قيامه به مخالفة القوانين المعمول بها .

---

<sup>23</sup> الدكتور هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن 2008 ، ص 149 .

<sup>24</sup> نصت على ذلك المادة/19أ من قانون العمل الاردني بانه (على العامل:- أ- 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 الأداب العامة .)

<sup>25</sup> الدكتور جعفر المغربي ، شرح احكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 128 .

ولكن قد يكون المتعاقدان قد اتفقا على زيادة درجة العناية او تخفيفها وهو إتفاق صحيح ولا يخالف أي من القواعد الأمره ، ويستوي ان يكون هذا الاتفاق صراحةً أو ضمناً يستخلص من الظروف الدالة على إتجاه الارادة الى ذلك عند التعاقد او عند التكليف بالعمل في فترة إنتشار الوباء ، وهذا الاتفاق وإن صح قانوناً الا أنه يجب التحوط به وعدم التوسع بالآخذ به وعدم إطلاقه الا بالظروف المتعلقة به<sup>26</sup> ، وعليه فإنه وعلى ضوء إنتشار وباء كورونا المستجد والسماح لبعض الفئات الحيوية بالعمل أثناء إنتشاره وبالقدر اللازم لإستدامة الحياة اليومية ، فإن الاصل أن صاحب العمل إختار من الموظفين لديه الاكفاً ومن لديه الثقة به بالسيطرة على زمام الأمور خلال هذه الفترة ، وان العامل قد وضع في اعتباره انه يعمل ضمن ظروف خاصة مما يرفع من العناية المطلوبة منه في هذا الصدد الى عناية الرجل الحريص وهذا الأمر يستخلص هنا ضمناً<sup>27</sup> من خلال الظروف التي أحاطت بعمل العامل.

#### خامساً :- إلتزام العامل بتنظيم صاحب العمل للاجازات السنوية

نصت المادة/61/د من قانون العمل على انه :- ( لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل ) ، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد تاريخ بدء الاجازة السنوية لكل عامل من العمال الذين يعملون

---

<sup>26</sup>ويقول الدكتور حسن كيره عن ذلك " أنه قد يستخلص من كون صاحب العمل يستخدم عاملاً على درجة عالية من الكفاءة او يلتزم قبل عامل باجر أكبر من الأجر العادي انه ينتظر منه عناية أكبر من العناية المعتادة في اداء عمله ، وقد يستخلص من كونه يقبل التعاقد مع عامل عن بيئته من قلة كفاءته المهنية او إهماله انه يقنع منه بعناية اقل من العناية المعتادة ، ولكن يجب الحذر على اي حال من إطلاق مثل هذا الاستخلاص " راجع في ذلك الدكتور سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، الطبعة الاولى ، الاصدار الثالث ، عمان - الاردن 2010 ، هامش رقم 1 من الصفحة رقم 250 .

<sup>27</sup>الدكتور محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، هامش رقم 1 من الصفحة رقم 127 .

لديه وذلك وفقاً لمصلحة العمل وحاجاته ، مما لا يجوز معه للعامل ان يفرض وقت الاجازة دون موافقة صاحب العمل.<sup>28</sup>

وعلى ضوء ذلك فإن لصاحب العمل رفض منح اي عامل إجازته السنوية خلال فترة إنتشار وباء كورونا إذا كان التحاق العامل بعمله ضرورياً لمقتضيات العمل ، كأن يكون العامل طالب الاجازة ممن يقع على عاتقه عبء العمل الاساسي للمؤسسة برمتها ومثاله المحاسب في المخازن التي تقرر انها من ضمن القطاعات الحيوية الواجب عملها أثناء فترة انتشار الوباء او العجان إذا كان لا يوجد غيره او موظف ( التلر ) في البنوك او موظف الأمن في البنوك ، فجميع هؤلاء العمال من الصعب إجابة طلبهم بالاستفادة من إجازتهم السنوية خلال هذه الظروف الطارئة<sup>29</sup> .

ولكن بالطبع فإنه يجب على صاحب العمل مراعاة مصلحة العامل ايضاً عند تكليفه أساساً بالعمل في هذه الظروف ، ويقصد بذلك أن على صاحب العمل تقدير مكان سكن العامل وعمره وطبيعة العمل الذي يقوم به وأهميته فعلاً في تحقيق الهدف الاساسي للعمل ضمن هذه الظروف ؛ وهو تحقيق إستدامة الحياة اليومية وعدم تعطيل مظاهر الحياة العامة ، مما يترتب عليه أن صاحب العمل يكون متعسفاً في إستخدام حقه بتنظيم الاجازات السنوية إذا ما ثبت عدم أهمية العمل الذي كان مسنداً للعامل أثناء فترة الوباء أو ثبوت وجود أكثر من شخص مؤهل للقيام بالعمل نفسه ، أو ثبوت إقامة العامل في منطقة بعيدة وأنه من الصعب عليه في ظل قرار

---

28 الدكتور هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الاردني ، مرجع سابق ، ص 233 .

29 أنظر بهذا المعنى ، الدكتور الياس ناصيف ، العقود المدنية والتجارية ، الجزء العشرون ، العقود التي ترد على العمل ، مرجع سابق ، ص 483 .

حظر التجول الحضور للعمل ، وعلى الرغم من ذلك رفض صاحب العمل منح العامل إجازته السنوية<sup>30</sup> .

#### سادساً :- حق العامل بالحصول على التصريحات اللازمة للعمل

إذا كان من المقرر تطبيق قانون الدفاع أثناء فترة إنتشار الوباء ، وإن من مقتضيات ذلك الالتزام الكلي بحظر التجول للأشخاص والمركبات ، بإستثناء الأشخاص المخول لهم بموجب تصريحات خاصة ممنوحة من الجهات المختصة ، فإن الالتزام بتحصيل مثل هذا التصريح يقع على عاتق صاحب العمل ، خاصةً في ظل ان الحكومة ممثلةً بمجلس الوزراء كانت قد قيدت حركة الأشخاص والمركبات الا لأسباب وجيهه وضماناً فقط لإستدامة الحياة اليومية .

ولم يرد نص قانوني بهذا الالتزام إلا أن مرده منطقية الامور ، إذ يجب على كل صاحب عمل قضى بأن منشأته قطاع حيوي لا بد من إستمرار دوامه التقدم للجهات المختصة بأسماء العاملين لديه للحصول على تصاريح أمنية تمكنهم من حرية التنقل والذهاب والاياب الى مكان العمل ، وفي حال عدم تأمين مثل هذا التصريح للعامل فإنه لا يمكن إجبار العامل على العمل كون عمله في هذه الحالة يعرضه لمخالفة القوانين الملزم بعد مخالفتها عملاً بأحكام المادة/19/أ من قانون العمل.

#### سابعاً :- إلتزام صاحب العمل بمراعاة أوقات الدوام وفق قانون الدفاع .

---

<sup>30</sup> أنظر بهذا المعنى ، الدكتور سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 350 وما بعدها .

بالرجوع الى بلاغات رئاسة الوزراء خلال فترة إعلان العمل بقانون الدفاع نجد بانه تم تحديد أوقات السماح بالتجول إستثناءً من قرار حظر التجول الصادر بتاريخ 2020/3/20 والذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 2020/3/21<sup>31</sup>، وذلك بالسماح بالتجول من الساعة العاشرة صباحاً حتى الساعة السادسة مساءً وفق قيود معينة ولغايات معينة فقط ، ومن أهمها تحقيق إستدامة الحياة اليومية للمواطن ، وعليه فإن ساعات العمل تبلغ وفق ذلك ثمان ساعات ، ولكن

- 
- <sup>31</sup> يجد هذا القرار لرئيس الوزراء سنده القانوني ضمن احكام المادة/4 من قانون الدفاع والتي نصت على أنه :-  
لرئيس الوزراء ممارسة الصلاحيات التالية:
- أ . وضع قيود على حرية الاشخاص في الاجتماع والانتقال والاقامة ، والقاء القبض على المشتبه بهم او الخطرين على الامن الوطني والنظام العام واعتقالهم
  - ب. تكليف اي شخص بالقيام باي عمل او اداء اي خدمة ضمن قدرته
  - ج. تفتيش الاشخاص والاماكن والمركبات دون التقييد باحكام اي قانون آخر، والامر باستعمال القوة المناسبة في حالة الممانعة
  - د. وضع اليد على الاموال المنقولة وغير المنقولة وتاجيل الوفاء بالدين والالتزامات المستحقة
  - هـ. منع او حصر او تقييد استيراد المواد او تصديرها او نقلها من مكان الى آخر ، وتحديد التعامل بها وحظر اخفائها او اتلافها او شرائها او المقايضة عليها وتحديد اسعارها
  - و. الاستيلاء على اي ارض او بناء او طريق او مصدر من مصادر المياه والطاقة وان ينشئ عليها اعمالا تتعلق بالدفاع وان يزيل اي شجار او منشآت عليها ، وان يامر بادارتها واستغلالها او تنظيم استعمالها
  - ز. اخلاء بعض المناطق او عزلها وفرض منع التجول فيها
  - ح. تحديد مواعيد فتح المحلات العامة واغلاقها كلها او بعضها
  - ط. تنظيم وسائل النقل والمواصلات وتحديدھا بين المناطق المختلفة ، واغلاق اي طريق او ممر او مجرى ماء او تغيير اتجاهه ومنع حركة السير عليه او تنظيمها
  - ي. مراقبة الرسائل والصحف والمطبوعات والنشرات والرسومات وجميع وسائل التعبير والدعاية والاعلان قبل نشرها وضبطها ومصادرتها وتعطيلها واغلاق اماكن اعدادها
  - ك . منع اخذ صور او عمل تصاميم او خرائط لاي مكان او شيء بعينه قد يفيد العدو ومنع الاحتفاظ بجوار هذه الاماكن والاشياء باي اجهزة تصوير او مواد لعمل الصور والتصاميم والخرائط ومنع المكوث او التاخر في مثل هذه الاماكن دون عذر مشروع
  - ل. الغاء رخص الاسلحة النارية والذخائر والمفرقات والمواد القابلة للانفجار او التي تدخل في صناعة المتفجرات ومنع صنعها او بيعها او شرائها او نقلها او التصرف بها والامر بتسليمها وضبطها واغلاق محلات بيعها وخبزها
  - م. منع صنع اجهزة الاتصال او بيعها او شرائها او حيازتها والامر بتسليمها وضبطها.



قد يكون من غير اليسير القول بذلك او الزام العامل بالعمل ضمن هذه الساعات كاملة ، والسبب في ذلك ان العامل يمنع عليه الخروج من بيته قبل الساعة العاشرة اساساً مما لا يمكن معه تصور وصوله لمكان عمله في هذه الساعة ، كما أنه إذا لم يسمح صاحب العمل للعامل بمغادرة مكان العمل قبل الساعة السادسة بوقت معين لن يتمكن العامل من الوصول لبيته قبل الساعة السادسة ، وبالتالي سيكون عرضةً لإنزال العقوبة به من قبل الوحدات الأمنية المنتشرة ؛ بإعتباره مخالفاً لقرار حظر التجول .

الأمر الذي يوجب على صاحب العمل هنا مراعاة الظرف العام الذي يتم فيه قيام العامل بعمله وتخفيض عدد ساعات العمل ليتوافق مع تقديم العامل خدماته ويحقق مصلحة العامل ولا يلحق الضرر بمصلحة المنشأة والعامل معاً ودون أن يؤثر على مقدار أجر العامل .

ودون أن يؤثر ذلك على حصول العامل على فترة راحة أثناء عمله والمشرع الاردني لم يحدد فترة راحة معينة ضمن نص المادتين 55 و56 من قانون العمل بخلاف ما كان عليه الحال في القانون الملغي رقم 21 لسنة 1961 والذي كان ينص في مادته التاسعة والثلاثون على انه :- لا يجوز ان يشتغل اي عامل اكثر من خمس ساعات متواصلة دون اعطائه فترة استراحة مدة لا تقل عن نصف ساعة او اكثر من ست ساعات متواصلة دون اعطائه استراحة مدة ساعة واحدة ولا تعتبر فترات الاستراحة من ساعات العمل اليومية ) الأمر الذي يترتب عليه ان النص في القانون الملغي كان يعتبر من النظام العام بحيث لا يجوز مخالفته ، أما النص الجديد وهو نص المادة/56 من قانون العمل رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته فقد جاء بالصيغة التالية :- أ- لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص

لتناول الطعام والراحة ب- يجوز توزيع الحد الاعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشرة ساعة في اليوم) .

وبتدقيق النص يتبين أن المشرع حظر تشغيل العامل لأكثر من ثمان ساعات في اليوم او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع مع عدم إحتساب الوقت المخصص للطعام والراحة من ضمنها ، إلا أنه لم ينص على تحديد وقت معين للراحة ولتناول الطعام ، ونرى ان يتم تحقيق التوازن هنا بين مصلحة طرفي العقد بان ينظر لمصلحة العمل نفسه في ظل تقييد الحركة والاوقات المسموح بها للعمل اساساً من قبل الدولة وكذلك مصلحة العامل بان يبقى قادراً على الانتاج والعمل ، ويكون ذلك من خلال تحقيق معيار نظرية " لا ضرر ولا ضرار " لتحقيق التوازن في العلاقة العقدية .

#### ثامناً :- الإمتناع عن الإضراب أثناء إنتشار الوباء

على ضوء تحديد وزير العمل ووزير الصناعة والتجارة بعض القطاعات الحيوية التي لا بد من إبقاء العمل فيها في القطاع الخاص لإستدامة الحياة اليومية في الاردن ، فإن مقتضى ذلك وحيث سبق القول بانه لا يمكن للعامل الامتناع عن الالتحاق بعمله أثناء هذه الفترة إذا لم يكن يلحق به خطر محقق وكان لا يخرج عن حدود طاقته؛ فإنه من باب أولى أنه لا يجوز له او لصاحب العمل ان يمارس اي إضراب عن العمل أو إغلاق للمؤسسة خلالها وإلا كان إضراب وإغلاق غير مشروع ومحظور بموجب نص المادتين 135 و136 من قانون العمل كونه يعطل المصالح العامة .

هذا وقد عرفت المادة الثالثة من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم 8 لسنة 1998 المصالح العامة بانها :- تعتبر من خدمات 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.

## الفصل الثاني

### تأثير قانون الدفاع على الحقوق العمالية والمنشآت

سبق أن بحثنا الأحكام المتعلقة بآثار عقد العمل بخصوص العمال الذين أقتضت طبيعة عملهم وجودهم على رأس عملهم أثناء إعلان العمل بقانون الدفاع بسبب إنتشار وباء كورونا وإعلان منظمة الصحة العالمية لهذا الفيروس صفة الوباء والجائحة العالمية ، ويبقى ضرورة بحث مدى تأثير إعلان العمل بقانون الدفاع على حقوق العاملين الذين لم يلتحقوا بعملهم وكذلك حقوق المؤسسات التي يعملوا بها ، وفيما إذا كان إنتشار وباء كورونا المستجد يعتبر من قبيل القوة القاهرة التي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً ويترتب عليها فسخ عقد العمل ، أم أنها تعتبر من قبيل الظروف الطارئة التي تجيز لطرفي التعاقد الطلب من المحكمة المختصة التدخل للتخفيف من إرهاب إلتزامات العقد بسبب هذا الطرف ، أم أن له طبيعة خاصة في صدد قانون العمل، وأثر أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 على ذلك والطبيعة القانونية له وللتعليمات الصادرة بمقتضاه، وهذا ما سنقوم ببحثه من خلال المباحث الثلاثة التالية وفق ما يلي :-

**المبحث الاول :- أثر القوة القاهرة على عقد العمل**

**المبحث الثاني :** أثر الظروف الطارئة على عقد العمل

**المبحث الثالث :** موثمة أمر الدفاع رقم 6 لقواعد قانون العمل

## المبحث الاول

### أثر القوة القاهرة على عقد العمل

من خلال استعراض نص المادة/17 من قانون العمل نجد أن المشرع أخذ بأحكام نظرية الظروف الطارئة التي لا تجعل من تنفيذ العقد مستحيلاً وأحكام نظرية القوة القاهرة التي تؤدي إلى إستحالة ؛ إذ نص على أنه :- لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بينا عن طبيعة العمل المنفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الطرف الذي أقتضى هذا العمل ) .

وقد نصت المادة /247 من القانون المدني الاردني على أنه ( في العقود الملزمة للجانبين اذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه فاذا 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) .

في حين أنه نص وفي المادة /205 من ذات القانون على أنه (اذا 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 الى الحد المعقول ان اقتضت العدالة ذلك ، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك) .

ولا يميز الكثير من الفقهاء والقضاء بين القوة القاهرة والحادث الفجائي التي وردت في نص المادة/17 من قانون العمل فهما اسمان مختلفان لمعنى واحد<sup>32</sup> بحيث أنه إذا نظر اليه من حيث انه غير متوقع الحدوث فهو حادث فجائي ، وإذا نظر اليه من حيث أنه لا يمكن دفعه فهو قوة القاهرة ، وكلاً من الحادث الفجائي والقوة القاهرة وفق رأي البعض نوعان من جنس السبب الاجنبي<sup>33</sup> فيعتبر سبباً أجنبياً الى جانب القوة القاهرة والحادث الجبري الاوامر العسكرية التي تصدر اثناء فترة الطوارئ أو عند إعلان الأحكام العرفية ، وكلاهما يقصد بهما أمر غير متوقع حصوله وغير ممكن تلافيه يجبر الشخص على الاخلال بالتزام ، وبانه حادث مستقل عن إرادة المدين ولم يكن في وسعه توقعه او مقاومته ، ولكن لا يوجد حوادث تعتبر في حد ذاتها حوادث فجائية أو قوة القاهرة<sup>34</sup> ، بل أن أكثر الحوادث التي يتصور ان تكون كذلك يصح الا تثبت لها هذه الصفة تبعاً لظروف الحال ولتوافر هذين الشرطين فيها او عدم توافرها .

ويتضح من نص المادة/247 من القانون المدني الاردني أنه يشترط في السبب الاجنبي لكي ينتفي به خطأ المدين ، شرطان : الاول : الا يكون للمدين يد فيه ؛ بألا يكون قد ساهم في حدوثه . والثاني : أن يكون قد جعل التنفيذ على الوجه المرضي مستحيلاً ، فلا يكفي ان يصبح التنفيذ مرهقاً<sup>35</sup> ، غير ان عدم نسبة الحادث الى المدين به لا يكفي لاعتباره قوة القاهرة او حادث

---

<sup>32</sup> الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، نظرية العقد ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية الجديدة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت - لبنان 1998 ، ص 963 .

<sup>33</sup> الدكتور حلمي بهجت بدوي ، اصول الالتزامات ، الكتاب الاول : نظرية العقد ، الطبعة الاولى ، مطبعة نوري بالقاهرة - 1943 ، ص 437 .

<sup>34</sup> الدكتور سليمان مرقس ، المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية ، القسم الاول - الاحكام العامة ، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة 1971 ، ص 492 .

<sup>35</sup> الدكتور اسماعيل غانم ، في النظرية العامة للالتزام ، الجزء الثاني : آثار الالتزام ، الطبعة الاولى ، مكتبة عبدالله وهبه - عابدين مصر ، 1966 ، ص 50 وما بعدها .

فجائي ، بل يجب ان تجتمع فيه علاوة على ذلك خاصيتان وهما : عدم إمكان التوقع وإستحالة التنفيذ<sup>36</sup>.

وعدم إمكان التوقع لا يتصور أصلاً الا بالنسبة للحوادث التي لم يسبق وقوعها او لا يمكن توقع حدوثها مرة أخرى والمعيار في ذلك موضوعي وليس ذاتي<sup>37</sup> أي ان يكون الحادث غير مستطاع التوقع لا من جانب المدين<sup>38</sup> وحسب بل من أشد الناس يقظة وبصراً بالامور، ويتطلب في ذلك اذاً ان يكون عدم الإمكان مطلقاً لا نسبياً ، وعدم إمكان التوقع في المسؤولية العقدية يكون وقت ابرام العقد فمتى كان الحادث غير ممكن التوقع وقت التعاقد ، كان هذا كافياً حتى لو أمكن توقعه بعد التعاقد وقبل التنفيذ ، أما في المسؤولية التقصيرية فيكون عدم إمكان التوقع وقت وقوع الحادث ذاته<sup>39</sup> .

وقد حاول الكثيرين التمييز بين أثر القوة القاهرة<sup>40</sup> والحادث الفجائي من خلال القول بان القوة القاهرة هي : الحادث الأجنبي الذي تستحيل مقاومته ومثالها الصواعق والحروق ، أما

---

36 الدكتور أنور سلطان ، مصادرات الالتزام في القانون المدني ، الطبعة الخامسة ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الاردن 2011 ، ص 338 .

37 الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، المجلد الثاني 1 ، نظرية الالتزام بوجه عام ، مصادرات الالتزام ، ص 996 .

38 وعليه فقد قضي بأن سرقة البضائع محل العقد لا تعتبر من قبيل الامور التي لا يمكن توقعها ، حيث قصت محكمة التمييز الاردنية بقرارها رقم 2018/4238 تاريخ 2019/2/12 بانه (عرف القانون القوة القاهرة بانها الحادث الذي لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه ، وان عدم امكانية توقع القوة القاهرة هي الحادث الذي لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه وان امكانية توقع الحادث واستحالة دفعه هما الشرطان الواجب توافرها حتى يعتبر حادث السرقة ( سرقة البضاعة ) موضوع الدعوى محل الطعن أو غيره من قبل القوة القاهرة ، وعليه وحيث ان السرقة لا تشكل قوة قاهرة لانها من الامور المتوقعة والتي لا يمكن دفعها )

39 الدكتور محمد صبري الجندي ، في المسؤولية التقصيرية ، المسؤولية عن الفعل الضار ، المجلد الاول ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الاردن - 2015 ، ص 412 .

40 يقابل القوة القاهرة في نصوص الفقه الاسلامي عبارة " الآفة السماوية " وقد سمي ما يصيب الثمرة من السماء بالجائحة وهو ضرب من ضروب الآفات السماوية ومن تطبيقاتها هلاك الشاه بأفه سماوية وأكل الذئب للغنم بشرط ان يتعدد الذئب أما الواحد فيمكن للراعي مقاومته والحريق الغالب وغرق السفينة وأمر السلطان وسقوط

الحادث المفاجيء فهو: ما يتصل بالفاعل أو بادواته دون أن يكون بالإمكان توقعه ، ككسر في الآله أو كخطأ من التابع ، ولكنه ما كان بالإمكان تجاوزه ، وتفاذي آثاره من قبل شخص أكثر قدرة أو خبرة أو افضل تجهيزاً . لكن هذا التمييز لم يلقى سداداً في التوجه القضائي<sup>41</sup> ، وغاية الأمر أن ظروف الخروج المادي يمكن أن تصلح قرينة قضائية على ان الحادث أجنبي عن الفاعل وأدواته<sup>42</sup> ، إلى أن يقوم الدليل على عكس ذلك<sup>43</sup> .

وهنا لا بد من الإشارة وبخصوص درجة التوقع لوقوع اي حادث بأنه ندر ما لا يمكن توقعه ، وبالتالي فإنه يجب ولاعتبار ان الحادث غير متوقع النظر الى أكبر الاحتمالات ، كما أنه حتى يكون مما لا يمكن دفعه لا يعني أن يكون دفعه مستحيلاً الا باستعمال قدرات وإمكانيات خارقة ، لأنه اذا ذهبنا الى أن الحادث غير متوقع للكافة والا يكون بمقدور أحد ، أو جهة ، مقاومته مهما أوتيت من سبل ، فإننا سنصل إلى أن عدداً قليلاً جداً بل ونادراً من الحوادث ما تتوافر فيه شروط القوة القاهرة . لذا ، كان لا بد من مراجعة هذا الموقف والعودة من

---

الآنية بغير فعل المدين والبرد والقحط والعفن ، والآفه السماوية في الفقه الاسلامي هي أمر ليس في إمكان الاحتراز عنه ولا في الوسع توقعه ويجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً وهذا هو عين المقرر بالفقه الغربي لنظرية القوة القاهرة ، أنظر في تفصيل ذلك :- الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الحق في الفقه الاسلامي ، الجزء السادس ، الطبعة الثانية الجديدة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت - لبنان 1998 ، ص 177 وما بعدها . 41 الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، مرجع سابق ، المجلد الثاني ، مصادر الالتزام ، ص 995 .

42 الدكتور سليمان مرقس ، المسؤولية المدنية ، مرجع سابق ، ص 494 .  
43 وفي هذا قضت محكمة التمييز الاردنية بقرارها رقم 2019/3104 تاريخ 2019/12/2 بأنه ( أما عن دفع الميزة بعدم مسؤوليتها عن الحادث بسبب انفجار إطار المركبة فلا يعتبر من قبيل القوه القاهرة باعتبار أن القوة القاهرة هي الحادث الذي لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه ومن شأنه أن يجعل من تنفيذ الالتزام مرهقاً أو مستحيلاً ، وحيث إن حادث السير الذي وقع للمركبة التي قامت بنقل البضاعة ليس أمراً خارجاً عن إرادة الميزة وإنما هو حادث متوقع كما لا يعتبر من الأمور الفجائية التي لا يمكن الاحتياط لها ويستحيل دفعها ذلك أن حوادث السير من الأمور المتوقعة والقابلة للتحقق طالما أن المركبات تسير على الطرق ومعرضة بشكل دائم للحوادث وعليه فإن شروط القوة القاهرة غير متوفرة في هذه الدعوى وفق المادة (247) من القانون المدني فيكون ما ورد بهذا السبب لا يرد على الحكم المميز ويتعين رده. )



المطلق الى النسبي . فالحدث يعد غير متوقع ولا تمكن مقاومته ، اذا كان كذلك بالنسبة للرجل متوسط الحيطة والذكاء والقدرات لو كان وجد في ظروف المطالب بالتنفيذ او التعويض .

وعلى ذلك فإعتبر تفشي وباء كورونا المستجد من حالات القوة القاهرة ، أم لا ، ينظر فيه الى تحقق هذه الظروف ، وعليه وحيث ان وصول هذا الوباء الى الأردن كان متوقعاً وفق إستراتيجية تفشي المرض عالمياً ووفق تحذيرات منظمة الصحة العالمية ، فإنه بالتالي حدث متوقع للكافة ، ولكن لا يكفي هنا للقول بأنه يشكل قوة القاهرة أم لا الوقوف عند هذا المعيار ، لأن الأهمية قد تعطى لعدم إمكانية دفع الحادث ومقاومته على حساب إمكان توقعه . فالحدث قد لا يكون متوقعاً بشكل معتاد ؛ ومع ذلك ، فإنه لا يعد قوة القاهرة إذا كان بالإمكان دفعه بوسائل عادية.

ويجب ان تؤثر القوة القاهرة بظروفها وحالتها على العلاقة التعاقدية بعينها ، ولا يكفي التذرع بتأثير القوة القاهرة على أماكن أخرى او بلدان أخرى او على علاقات قانونية خارجة عن تعاقد طرفي العقد وليست مؤثرة بالتعاقد نفسه ، وعلى ذلك إستقر الاجتهاد القضائي<sup>44</sup> في الاردن

---

<sup>44</sup> قرار تمييز حقوق رقم 2019/964 تاريخ 2019/3/13 والذي جاء فيه :- وعن السبب الأول: ومفاده تخطئة محكمة الاستئناف بعدم تطبيق أحكام المادة (247) من القانون المدني على وقائع الدعوى لأن التزام الشركة المدعية الأولى بإعادة أصل الكفالة و/أو إحضار كتاب من المستفيد بعدم الممانعة من إلغاء الكفالة أضحى منقضياً بسبب الأوضاع التي مر بها العراق وإغلاق مكتب التنسيق العراقي وهو الجهة المستفيدة من الكفالة قبل أكثر من (10) سنوات الأمر الذي يعد قوة القاهرة تبرر انقضاء التزام المدعيين.

ورداً على ذلك نجد أن المستفاد من المادة (247) من القانون المدني أن الالتزام ينقضي إذا استحال تنفيذه وكانت هذه الاستحالة بسبب قوة القاهرة وأن القوة القاهرة هي الحادث الذي لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه ومتى صار تنفيذ التزام أحد الطرفين مستحيلاً بعد انعقاد العقد فإنه ينقضي واجب هذا الطرف في تنفيذه وينفسخ العقد بحكم القانون ويعود كل طرف إلى حالته قبل التعاقد ويكون التزام المدين قد انقضى بقوة القاهرة وبناء عليه فإن أعمال أحكام القوة القاهرة والحادث الفجائي والتي يترتب عليها انحلال العقد وانقضائه يتطلب أن تتوافر شروطها وهي غير متوقعة ويستحيل دفعها ولا يد للإنسان في إحداثها ، وبتطبيق ذلك على وقائع الدعوى نجد أن المدعية الأولى تدعي بأن التزامها بموجب عقد فتح الكفالات مع البنك المدعى عليه بإعادة أصل الكفالة من المستفيد وهو الشركة العامة للنقل البري العراقية و/أو بإحضار إبراء من المستفيد قد انقضى بسبب ظروف الحرب في

، ومنه أنها قضت بأنه لا أثر لظروف الحرب في العراق على التزام البنك الذي نشأ ونفذ في الأردن .

وعلى ضوء ذلك ، فإنه وبالنظر إلى أن إنتشار فيروس كورونا المستجد كان متوقعاً وفق الغالب من الأمور ، فإنه يبقى البحث في إمكانية دفعه ، وهنا لا نقصد بإمكانية الدفع معالجة المرض ؛ إنما إمكانية تنفيذ عقود العمل دون تعريض العامل نفسه او زملاءه للخطر ، وفي هذا الصدد نجد أن المشرع وفي المواد 78 و79 و80 من قانون العمل قد ألزم صاحب العمل بتأمين وسائل الحماية اللازمة للعاملين من الأخطار التي قد تتجم عن العمل او الآلات المستعمله في أداء العمل ، مما يجعل من تنفيذ العمل أثناء فترة إنتشار وباء كورونا المستجد توجب النظر الى التزامات كلا طرفي العقد العامل وصاحب العمل مع مراعاة المخاطر التي تحوم بالعمل نفسه وتنفيذه والنظر الى كل عمل وطبيعته .

وعلى ضوء ذلك ونحن في إطار الحديث عن الآثار القانونية لإنتشار فيروس كورونا في الأردن ، فإنه يجب التفريق بين أثره على العمال الذين اقتضت طبيعة عملهم الوجود على رأس عملهم اثناء فترة الوباء على ضوء تطبيق قانون الدفاع الاردني رقم 13 لسنة 1992 ، وبين من قضى بموجب تطبيق هذا القانون إنقطاعهم عن عملهم ، وحقيقة الأمر أن المعيار في ذلك هو بيان إمكانية الدفع لكل طبيعة عمل على حدا ، فإذا كان من الممكن وبإتباع طرق الحماية

---

العراق وتبعاً لذلك كان على المحكمة عدم اعتبار هذا الشرط التزاماً على المدعية والحكم لها بالمبلغ المدعى به، ومحكمتنا تجد أن شروط القوة القاهرة لا تتوافر في العلاقة القائمة بين المدعية الأولى والبنك المدعى عليه المستندة إلى عقد التعامل بالكفالات حيث إن العقد تم إبرامه في الأردن ولا وجود لأي ظرف يجعل من تنفيذ أي من الالتزامات بموجب عقد الكفالة بينهما مستحيلاً وأن ظرف الحرب في العراق لا أثر لها على العلاقة بدليل أن المستفيد من الكفالة وهو الشركة العامة للنقل البري العراقية طلبت وخلال فترة الحرب أكثر من مرة من البنك المدعى عليه بتجديد مدة الكفالة كما طالبت بإرسال قيمتها إلا أن البنك المدعى عليه طلب من المستفيد بعض التصديقات لغايات إرسال القيمة وبالتالي فإن شروط القوة القاهرة في العلاقة بين البنك المدعى عليه والمدعيين بخصوص عقد الكفالة غير متوافرة مما يتعين معه رد هذا السبب. (

والوقاية المعلن عنها العمل دون إختلاط ودون خشية وقوع إصابات بين الايدي العاملة بهذا المرض فإنه لا يمكن إعتبار فيروس كورونا بحد ذاته قوة قاهرة ، إلا أنه وبلا شك فإن ذلك يعتبر من قبل الظروف الطارئة التي لا تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً بل تجعل من القيام به مرهقاً .

وفي هذا الصدد نجد ان محكمة التمييز الاردنية قد ذهبت الى إعتبار الحريق في مصنع المدعى عليها الناتج عن إشتعال أحد الماكينات وإمتداد الحريق لسطح البناية الأخرى من قبيل القوة القاهرة التي تؤدي لإستحالة التنفيذ لعقد العمل وقضت على ضوء ذلك بمشروعية إنهاء عقد العمل<sup>45</sup> ، والحقيقة بأننا لا نتفق - مع الإحترام - مع ما ذهبت اليه محكمة التمييز الموقرة في تبرير مشروعية إنهاء عقد العمل ، إذ يتبين من خلال إستعراض وقائع الدعوى الواردة في قرار محكمة التمييز بأن الجهة المدعى عليها تستند إلى نص المادة 50 من قانون العمل بدفع ادعاء

---

<sup>45</sup> تكرر هذا الاتجاه في أكثر من قرار لمحكمة التمييز الاردنية لعمال من ذات المنشأ ، نذكر منها : القرار رقم 2017/1116 تاريخ 2017/7/24 وكذلك 2017/888 تاريخ 2017/6/13 ، والقرار 2017/1137 تاريخ 2017/5/15 ، وخالصة ما توصلت اليه محكمة التمييز الاردنية بانه :- وفي الرد على ذلك نجد ان حريقا وقع في المصنع العائد للجهة المدعى عليها وانه تشكلت بناء على ذلك القضية التحقيقية رقم (2015/1236) لدى مدعي عام شرق عمان الذي قرر بتاريخ 2015/4/19 حفظ الاوراق لان الحريق كان من حوادث القضاء والقدر وقد ورد بتاريخ 2015/5/7 كتاب مركز امن ماركا وضمنه تقرير المخبتر الجنائي وتقرير الادلة الجنائية المتعلقة جميعها بالحريق المذكور وثبت من خلالها كيفية بدء الحريق وانتشاره بتاريخ 2015/5/31 كما جاء بقرار المدعي العام سالف الاشارة رقم (2015/1236) انه لم تثر اي شبهة جنائية بخصوص الحريق ، ومفاد ما تقدم ان حادث الحريق الذي وقع في مصنع الجهة المدعى عليها كان من قبيل القوة القاهرة بالمعنى المقصود في المادة (247) من القانون المدني والتي نصت على انه (في العقود الملزمة للجانبين اذا طرأت قوة قاهرة تجعل من تنفيذ الالتزام مستحيلا انقضى معه الالتزام المقابل وانفسخ العقد من تلقاء نفسه فاذا 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)، وفي الحالة المعروضة بهذه الدعوى فان قرار المدعي العام في القضية التحقيقية اشار الى انه لا توجد شبهة جنائية مما يعني انه لم يكن لصاحب العمل يد او دور بحدوث الحريق وانما وقع الحريق نتيجة اشتعال النيران باحدى الماكينات في المصنع وامتداده لسطح مصنع اخر مجاور وفي هذه الحالة تنفسخ عقود العمل حكما وبقوة القانون وبالتالي يكون انتهاء العمل مبررا ولا يستحق معه العامل بدل الاشعار او التعويض عن الفصل التعسفي ) .

المدعية بأن مصنع المدعى عليها قد تعرض للحريق الامر الذي أدى إلى توقفها عن العمل وتوقف جميع العاملين بصورة مؤقتة إلى حين إعادة انشاء المصنع، وتستند إلى أن تعليق العمل لديها كان خارج عن إرادة صاحب العمل وراجعاً إلى القوة القاهرة ، وعليه نجد أن الحريق هنا لم يؤدي إبتداءً الى هلاك المصنع برمته إذ كان الايقاف مؤقتاً كما أن الحريق ناشىء عن ادوات المدعى عليها نفسها ، وبالرجوع إلى المادة 50 من قانون العمل فقد نصت على ما يلي:- (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 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)، وباستقراء نص المادة المشار إليها فإنها تجيز لصاحب العمل وقف العمل إذا توافر الشرطان التاليان مجتمعان:-

الشرط الاول:- وجود سبب يضطر صاحب العمل الى وقف العمل، وهنا يتبين أن واقعة حريق مصنع المدعى عليها وتوقفها عن العمل بسببه من الوقائع الثابتة، وبالتالي يعتبر وجود السبب لتوقف المدعى عليها الاولى عن العمل متحققاً ويتحقق معه الشرط الاول.

الشرط الثاني:- أن يكون وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إلى صاحب العمل وليس في وسعه دفعه، وإن هذا الشرط يمثل دفع الجهة المدعى عليها بالسبب الاجنبي لرد ادعاء المدعية.

وهنا لا بد من البحث والتفصيل في شروط السبب الاجنبي - والذي من صورته القوة القاهرة والحادث الفجائي - للتحقق من مدى توافر شروطه، وباستعراض النصوص القانونية الباحثة في السبب الاجنبي في المسؤولية العقدية لبيان شروطه وآثاره القانونية فقد نصت المادة 247 من القانون المدني على أنه:- (في العقود الملزمة للجانبين اذا طرات قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه...)، والمادة 448

منه على أنه:- ( ينقضي للالتزام اذا اثبت المدين ان الوفاء به اصبح مستحيلاً عليه لسبب اجنبي لا يد له فيه)، وباستقراء نص المادتين المشار إليهما يتبين أن هناك عدة شروط لتحقيق السبب الاجنبي وهي (أن يكون غير متوقع ولا يمكن دفعه وأن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً وأن لا يكون هناك خطأ من جانب المدين) ، وعليه يتبين أن السبب الاجنبي (ومن صورته القوة القاهرة) هو أمر لا يمكن توقعه لأنه إذا أمكن توقعه فيعتبر الشخص مقصراً إذا لم يتخذ الاحتياطات الضرورية لتلافي نتائجه، وكذلك ان يكون مستحيل الدفع والمقصود بالاستحالة هنا هي الاستحالة المطلقة فإذا كانت الاستحالة نسبية أي قاصرة على شخص دون غيره فلا يعتبر الحادث قوة قاهرة، وإن عدم التوقع وعدم إمكانية الدفع إنما يقاس بمعيار موضوعي وهو معيار الرجل المعتاد فما يمكن أن يتوقعه ويدفعه الرجل المعتاد من أوساط الناس لا يعتبر قوة قاهرة، كما يجب أن يكون الحادث غير منسوب للمدين وهذا يعني استبعاد الحوادث التي يكون مرجعها العيب في الشيء ذاته الذي يملكه محدث الضرر، أما إذا كان خارجاً عن سيطرة الانسان من ظواهر الطبيعة كالرياح الشديدة غير المألوفة وما كان منسوباً للسلطة العامة أو ما كان عاماً من حوادث كالحروب فيعد من صور القوة القاهرة، وأخيراً أن يجعل الحادث الالتزام مستحيلاً عندها ينقضي الالتزام وينفسخ العقد بقوة القانون ولا يمكن المطالبة به ، إذ لا تكليف بمستحيل وهذا يتحقق إذا كانت الاستحالة نهائية، أما إذا كانت الاستحالة وقتية فلا ينقضي الالتزام وإنما يقف مؤقتاً ويستأنف بمجرد زوال الحادث الطارئ ولا أثر على قيام العقد خلال فترة الاستحالة<sup>46</sup> .

---

<sup>46</sup> لطفاً انظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 2003/2414 تاريخ 2003/10/30 والذي جاء فيه :- وعن السبب السادس ومؤداه ان احداث الخليج عام 90 هي قوة قاهرة خاصة ان السياره موضوع الاتفاقية قد هلكت اثناء الاحداث لسبب لا يد للمميز فيه 0 ان الطعن على هذا الوجه مردود ذلك انه من الرجوع الى المادة 448 من القانون المدني نجد بانها تنص على ما يلي - : ينقض الالتزام اذا اثبت المدين ان الوفاء به اصبح مستحيلا لسبب اجنبي لا يد له فيه 0 ويستفاد من هذا النص انه اذا استحال على المدين تنفيذ التزامه بسبب اجنبي لا يد

وبعد استعراض الشروط السابقة يتضح أن الحريق يعتبر قوة قاهرة في حال تحقق احتراق المصنع بفعل كارثة طبيعية ليس للإنسان يد في حدوثه (كالصاعقة) بحيث لا يمكن توقع الحريق ولا دفعه، وبعبارة ذلك فلا يعتبر قوة قاهرة، وباستعراض النصوص القانونية ذات العلاقة، فقد نصت المادة 80 من قانون العمل على أنه:- (على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية المختصة)، كما نصت المادة 2 من نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكينات الصناعية ومواقع العمل رقم 43 لسنة 1998 على أنه:- (يجب على صاحب العمل أو المدير المسؤول في المؤسسة أن يتخذ الاحتياطات والإجراءات الكفيلة للوقاية والسلامة من المخاطر الميكانيكية والكهربائية والكيميائية للآلات والماكينات الصناعية ومواقع العمل وفق أحكام هذا النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه)، والمادة 4 من النظام ذاته على أنه:- (أ. المخاطر الكهربائية الساكنة: تتخذ الاحتياطات الوقائية من مخاطر الكهرباء الساكنة وذلك بعمل توصيلة أرضية على أن تراعى المتطلبات الفنية الهندسية اللازمة لجميع الآلات والمعدات والماكينات التي تعمل بالكهرباء مثل المولدات والمحولات وماكينات القطع والونشات وآلات التخريم وأجراء الصيانة الدورية اللازمة لهذه الآلات والتوصيات لتكون سليمة بصفة دائمة.... ب. المخاطر

---

له فيه كقوة قاهرة أو غير انقض الالتزام فلا يمكن مطالبه المدين به ، إذ لا اجبار على مستحيل واستحاله تنفيذ الالتزام يجب ان تكون استحاله نهائيه لا استحاله وقتيه بصفتها فاذا كانت استحاله وقتيه فانه يترتب عليها عدم امكان التنفيذ مؤقتا فقط اي ان الالتزام لا ينقض بل يقف فحسب اثناء تلك الاستحاله ويستأنف سيره بمجرد زوالها ولا يكون لذلك الطارئ اثر على قيام العقد خلال فتره الاستحاله 0 وحيث ان المدعى عليه المميز ملتزم تجاه المدعيه باداء مبلغ من النقود بالعمله الكويتيه ولم يثبت المدعى عليه ان الوفاء به اصبح مستحيلا بسبب احداث الخليج لذا فان التزامه لا ينقص ويبقى قائما وعليه الوفاء به ) .

الكهربائية الديناميكية...2. تزود جميع الآلات والمعدات والادوات التي تعمل بالكهرباء بمفاتيح لقطع التيار .... 3. استخدام متمات للتيار لتعيين الاخطار على شبكات القوى الكهربائية للوقاية منها... 4. تركيب الكابلات والاسلاك الكهربائية بطريقة ملائمة وذات كفاءة عالية وتوصيلها ارضياً 5. ان يتوافر في القائمين على تركيب واصلاح وصيانة الاجهزة والآلات والتوصيلات الكهربائية درجة عالية من المهارة. 8. التأكد من ان الجهاز او الآلة موصلة بطريقة آمنة وسليمة ومطابقة للمواصفات الفنية المناسبة بما في ذلك.... 9. اجراء الفحص الدوري على جميع الكابلات والاسلاك والتوصيلات الكهربائية لمنع حدوث اي تماس كهربائي لتلافي حدوث اي اخطار مفاجئة مثل الحريق والصعقة بالكهرباء)، والمادة 6/ب من النظام ذاته على أنه:- (يجب على كل مؤسسة ان تلتزم بما يلي:- اجراء الصيانة الدورية اللازمة للآلات والاجهزة والماكنات بواسطة فنيين مختصين بما يكفل السلامة وتوثيقها في سجلات خاصة يتم اعدادها لهذا الغرض)، كما نصت المادة 14 من تعليمات حماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة 1998 على أنه:- (على كل مؤسسة انتاجية اتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق...).

وعلى ضوء ما تقدم يتبين بأن حدوث الحريق في المصنع هو أمر متوقع الحدوث ، لذا ألزم المشرع في القوانين والانظمة والتعليمات - والتي سبق استعراض بعض نصوصها - صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المنشأة من أخطار الحريق ، وأن يتخذ الاجراءات الكفيلة الوقائية لمنع حدوث أي تماس كهربائي يفضي إلى حدوث الحريق، وأن يقوم بعمل الصيانة الدورية للوقاية من أخطار الآلات والاجهزة والمعدات والتوصيلات الكهربائية تلافياً لوقوع أي حريق.

وبالتالي وبمفهوم النصوص القانونية يتبين ان حماية مصنع المدعى عليها من حدوث الحريق يعتبر من الالتزامات المترتبة عليها بحكم القانون والتي يترتب على مخالفتها جزاءات نص عليها المشرع الاردني في المادة 84 من قانون العمل، وحيث أن سبب وقوع الحريق (كما هو وارد في قراري محكمة الاستئناف والصلح<sup>47</sup>) هو تماس كهربائي ادى إلى حدوث شرارة ووصولها الى مواد قابلة للاشتعال أدت إلى حدوث الحريق، الامر الذي يجعل سبب الحريق في حقيقته يعزى إلى المدعى عليها وليس بسبب القوة القاهرة والتي سبق بيان شروطها، إذ كان على المدعى عليها كما سبق اتخاذ اجراءات السلامة العامة التي توجبها القوانين والانظمة والتعليمات<sup>48</sup>.

وبناء على ما سبق يتبين أن شروط القوة القاهرة غير متوافرة في هذه الدعوى، كون سبب وقوع الحريق في حقيقته يعزى إليها، مع الاشارة إلى أن التمسك بنص المادة 50/ من قانون العمل يجعل من الاستحالة في تنفيذ الالتزام استحالة وقتية وليست مطلقة ، وهذا هو محور البحث في المبحث الثالث من هذا الفصل في إطار توقف الشركات والمؤسسات عن العمل أثناء إنتشار فيروس كورونا ، وفيما إذا كانت تملك هذه الشركات إنهاء عقود العاملين لديها أم لا ، ومدى قانونية أمر الدفاع رقم 6 من حيث وقف العمل بالمادة/50 من قانون العمل.

---

<sup>47</sup> لطفاً أنظر قرار محكمة إستئناف عمان رقم 22539-2016 تاريخ 2016/7/17 ، وقرار محكمة صلح حقوق شرق عمان رقم 1863/2015 تاريخ 2016/3/24 .

<sup>48</sup> لطفاً أنظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 1997/1969 تاريخ 1997/11/26 والذي جاء فيه :- ان القوة القاهرة او الحادث الفجائي ( هو ذلك الذي لا يد للانسان في حدوثهما ولا يمكن توقعهما لا زمانا ولا مكانا وفي الوقت نفسه لا يمكن دفعهما ) فاذا لم تتوافر هذه الشروط فلا يمكن القول بالقوة القاهرة او الحادث الفجائي ، وليس بالتالي امكان دفع المسؤولية استنادا لهما . ويكون الحريق قوة قاهرة اذا كان يمثل كارثة طبيعية ليس للانسان يد في حدوثه ، ولا يمكن توقعه ولا دفعه ، وبالعكس ذلك ، فهو ليس قوة قاهرة ، ويكون سببا للالزام بالضمان ، وامثلة مثل هذه الحرائق ، تلك التي تحدث نتيجة استعمال الالات والاشياء في المصانع او المعامل او المحلات العامة التي تستعمل بعض انواع الطاقة ، كالكهرباء والغاز والمازوت وخلافه ) .



وعليه نجد ان المشرع لم يسقط التزام العامل نتيجة القوة القاهرة على الرغم من أن حكم القوة القاهرة أنها تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا ، وان الاستحالة اذا كانت من فعل المدين فيلزم بالتعويض او يفسخ العقد وهي هنا ليست من فعل المدين ، وهي بالطبع ليست من فعل صاحب العمل وعليه فهو يلزم بالوفاء ولا يستطيع فسخ العقد ، وإذا كان الأمر كذلك فما هو الاساس التأصيلي لنص المادة/17 من قانون العمل .

والحقيقة أن هذه المسألة ودقتها هي التي تعرف فقهاً بمسألة " تحمل التبعة"<sup>49</sup> وهو ما يميزها عن مسألة المسؤولية القائمة على الخطأ والسبب في ذلك إنتقاء المسؤولية ، وهنا لا بد ان نعرض لحكم هام وهو الشخص الذي يتحمل تبعة إستحالة تنفيذ الالتزام التعاقدى نتيجة القوة القاهرة والمعروف وبموجب نص المادة/247 من القانون المدني ان المتعاقد يتحلل من إلتزامه بعد أن صار الوفاء به غير ممكن ، وحيث اننا بصدد عقد ملزم للجانبين فإنه وبموجب نص المادة/247 مدني فإن هذه العقود قابلة للفسخ اذا لم يقم أحد المتعاقدين بتنفيذ التزامه ولو كان هذا يرجع الى قوة قاهرة ومن يتحمل تبعة ذلك المدين بالالتزام ؛ إذ يجوز للدائن هنا بدلاً من تحمل تبعة هذه الاستحالة أن يطلب فسخ العقد فيتحلل من إلتزامه ويتحمل المدين التبعة بدلاً من الدائن<sup>50</sup> .

والاصل أنه إذا إستحال على العامل القيام بالتزامه سقط الأجر<sup>51</sup> وتكون التبعة هنا على الاجير " العامل " ويفسخ العقد ، ولكن الفسخ هنا لا يتم تلقائياً إذ لا بد من صدور حكم قضائي بالفسخ ، والسبب ان المدين بالتبعة قد يلجأ للقضاء ويدعي انه لا زال قادراً على تنفيذ إلتزامه ،

---

49 الدكتور محمد زكي عبد البر ، نظرية تحمل التبعة في الفقه الاسلامي " المذهب الحنفي " ، مكتبة دار التراث ، القاهرة 2004 ، ص 17 وما بعدها .

50 الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 701 .

51 الدكتور محمد زكي عبد البر ، نظرية تحمل التبعة ، مرجع سابق ، ص 98 ، وأنظر كذلك ، الدكتور عبد المنعم البدر اوي ، مصادر الالتزام ، الجزء الاول ، مكتبة سيد عبدالله وهبه ، القاهرة 1975 ، ص 513 .

وهذا هو محور نص المادة/17 من قانون العمل والتي لا تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً ، حيث ان النص لم يجعل حكم القوة القاهرة هنا إستحالة التنفيذ او فسخ التعاقد ، بل انه ألزم العامل في مثل هذه الحالة بالعمل عند تكليف صاحب العمل له حتى يعمل يختلف اختلاف بيناً عن العمل المسند له لمواجهة القوة القاهرة ونتائجها ولكن بقيدين جاء بهما النص صراحة وهما :- أن يكون ذلك التكليف وفق طاقة العامل وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل ، وهو أمر نجد انه ينسجم مع القاعدة العامة للقوة القاهرة المنصوص عليها في المادة/247 من القانون المدني والتي تحدثت عن أثر القوة القاهرة في العقود الزمنية وعدم إستحالة التنفيذ الا في جزء منه ، وبالتالي نفاذه في الجزء غير المستحيل .

وعليه فإن الزام العامل هنا بالعمل لا بد أن يكون بصفة مؤقتة بحيث يجب إعادة العامل الى عمله الاصيلي بعد زوال أثر القوة القاهرة وهي في حالتنا جائحة كورونا المستجد وما إستلزمته من إجراءات<sup>52</sup> ، بحيث ان سلطة صاحب العمل هنا ليست مطلقة إنما مقيدة بالعديد من القيود العامة تتمثل بعدم الخروج على فكرة النظام العام وعدم تعريض العامل او غيره للخطر وعدم التعسف في إستعمال حق التعديل<sup>53</sup>.

وعليه نجد أن المشرع لم يلتزم الاصل العام لانفساخ العقد بسبب القوة القاهرة بخصوص عقد العمل لما لهذا العقد من طبيعة خاصة تتمثل في أنه من العقود التي ترد على جهد الإنسان لما له من تأثير عام على الحالة الأمنية والاقتصادية التي هي أساس يعول عليه في التشريع وسنه ، لذا لم يلتزم المشرع في قانون العمل بالمعنى الدقيق للقوة القاهرة من حيث المفهوم وشروط الحالة او من حيث العدول عن الاثر المترتب عليها وهو الانفساخ إلى أثر آخر هذا

---

<sup>52</sup> الدكتور محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 123 وما بعدها .

<sup>53</sup> الدكتور جعفر المغربي ، سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل ، بحث منشور في مجلة مؤتمه للبحوث والدراسات ، المجلد 23 ، العدد السادس ، جامعة مؤتمه 2009 ، ص 151 وما بعدها .

بالنسبة الى الاستحالة التي تؤدي الى إنتهاء العقد<sup>54</sup> ، كذلك بالنسبة للاستحالة التي تؤدي الى وقف العقد ، فإن المشرع قد يخرج على هذا الاصل ومظهر خروجه قد يكون التوسع في حالات الوقف من ناحية وعدم التقيد في البعض منها بآثار الوقف من ناحية أخرى<sup>55</sup> .

---

<sup>54</sup> الدكتور سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، الطبعة الاولى ، الاصدار الثالث ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان 2010 ، هامش الصفحة 402 .

<sup>55</sup> الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، المجلد الثاني ، مرجع سابق ، ص 999 .

## المبحث الثاني

### عقد العمل والظروف الطارئة

تفترض نظرية الظروف الطارئة وجود عقد يتراخى تنفيذه الى أجل معين وتكون الظروف الاقتصادية التي ابرم فيها العقد على اساس التوازن الاقتصادي في الالتزامات قد تغيرت فجأة لحادث لم يكن في الحسبان وقت إبرامه ، وهي نظرية تجد جذورها في الفكر الاسلامي الحنيف وهي ما عرفت بنظرية الجوائح ، وإن كان على ما يبدو ان بعض الفقهاء المسلمين يقصرون تطبيقها على البقول والثمار<sup>56</sup> ، وهو أمر اعتبره البعض محل نظر لأن وضع الثمن كله عن المشتري في حال اتت الجائحة على الثمر كله فاستأصلته ، أو إنقاص الثمن بمقدار ما أخذته الجائحة إذا بلغ الثلث فأكثر لا يستند الى فكرة الإرهاق الذي تنطوي عليه نظرية الظروف الطارئة ، إنما يرتد الى فكرة ضمان العقد<sup>57</sup> .

والأصل أن القوانين والأنظمة توضع لتطبق في الظروف العادية ، وهي الظروف التي تكون تحت بصر واضع القاعدة القانونية عند سن التشريع ، فإذا طرأت ظروف إستثنائية غير عادية كإنتشار الاوبئة التي تهدد الصحة العامة للمواطنين وتتطلب السرعة والحزم في التصرف ، فوجدت الإدارة نفسها مضطرة للقيام بواجباتها المتمثلة في حماية النظام الصحي والاقتصادي والاجتماعي والمحافظة عليه<sup>58</sup> ، وضمن إستمرار سير المرافق العامة بشكل مضطرب ومنتظم ،

---

<sup>56</sup> ابن رشد القرطبي ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، القاهرة 1960 ، ص 186 وما بعدها .

<sup>57</sup> الدكتور محمد حاتم البيات وايمن محمد ابو العيال ، القانون المدني المقارن بالفقه الاسلامي " الالتزامات " - العقد والارادة المنفردة ، منشورات جامعة دمشق 2004 ، ص 272 وما بعدها .

<sup>58</sup> الدكتور نواف كنعان ، القضاء الإداري في الأردن ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الاردن 1999 ، ص 51 وما بعدها .

ولكن لا يكون ذلك من خلال الخروج على مبدأ المشروعية إنما من خلال إجراءات إدارة المرفق العام بنظرية المشروعية الإستثنائية<sup>59</sup> .

وعلى ذلك كان أساس تطبيق نظرية الظروف الطارئة القضاء الإداري ، والظرف الاستثنائي أياً كان صورته لا يجعل من الإدارة في منأى من رقابة القضاء بشكل مطلق ، فلا يعدو الأمر أن يكون توسعاً لقواعد المشروعية ، فالإدارة تبقى في ظل الظروف الإستثنائية مسؤولة على أساس الخطأ الذي قد يقع منها ، غير أن الخطأ في حالة الظروف الإستثنائية يقاس بمعيار آخر ويوزن بميزان مغاير لذلك الذي يوزن في ظل الظروف العادية ، فيستلزم القضاء فيه أكبر من الجسامة ، والمشرع الأردني كان من ضمن الدول التي إنتهجت نهج سن قانون خاص لمواجهة الظروف الاستثنائية من خلال الأساس الدستوري لها وهو نص المادة/124 من الدستور والذي نص على أنه " اذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ فيصدر قانون باسم قانون الدفاع تعطى بموجبه الصلاحية الى الشخص الذي يعينه القانون لاتخاذ التدابير والاجراءات الضرورية بما في ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية لتأمين الدفاع عن الوطن ويكون قانون الدفاع نافذ المفعول عندما يعلن عن ذلك بارادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء " .

ويعمل بقانون الدفاع واحكامه بقرار منفرد من السلطة التنفيذية دون أي عرض على مجلس الأمة ، ويتوقف نفاذ أحكامه على إرادة ملكية سامية كما يتم وقف العمل باحكامه بذات الطريقة ، وهذا ما تقرره المادة/124 من الدستور صراحةً وتأييداً بموجب القرار التفسيري رقم 2

---

<sup>59</sup> الدكتور مازن ليلو راضي ، القضاء الاداري ، الطبعة الاولى ، دار قنديل للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن 2005 ، ص 36.

لسنة 1991 الصادر بتاريخ 1991/8/22 الصادر عن المجلس العالي لتفسير الدستور<sup>60</sup> ، ولا يعمل بأي نص في اي قانون أو نظام يخالف ما هو منصوص عليه في قانون الدفاع عملاً باحكام المادة العاشرة من قانون الدفاع ؛ ولأن قانون الدفاع تشريع إستثنائي وهو أقوى من التشريع العادي<sup>61</sup> ، مما يترتب عليه أن القواعد القانونية التي لا تتعارض والظرف الإستثنائي

<sup>60</sup> القرار رقم 1991/2 الصادر عن المجلس العالي لتفسير الدستور والذي جاء فيه " إن قانون الدفاع هو قانون استثنائي ومن قوانين الطوارئ يصدر ابتداء تحسبا من وقوع ما يسمى بحالة الطوارئ ويشترط لنفاده وقوع طوارئ تستدعي الدفاع عن الوطن، كما يستفاد من هذه النصوص ان سريان هذا القانون ونفاذه لا يخضع لاحكام سريان القوانين العادية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة (93) من الدستور. بل ان سريانه ونفاذه مرحلة لاحقة ومستقلة عن اصدار القانون ومن اختصاص السلطة التنفيذية، لان الملك هو الذي يعلن عن نفاذه بناء على قرار من مجلس الوزراء وفقا لنص المادة (124) من الدستور، وحيث ان صلاحية السلطة التنفيذية في اعلان نفاذ قانون الدفاع وبدء سريانه هي صلاحية مطلقة وغير معلقة على موافقة اي سلطة اخرى فلا يجوز ان يتضمن قانون الدفاع نصا من شأنه ان يقيد هذه الصلاحية ويوجب على السلطة التنفيذية الحصول على موافقة مجلس الامة على هذا الاعلان او عرضه عليه ، واي نص يرد في قانون الدفاع على خلاف ذلك هو نص مخالف للدستور، ولا يجوز العمل به وذلك دون المساس بما للسلطة التشريعية من صلاحية الرقابة على السلطة التنفيذية كطرح الثقة بالوزارة او توجيه السؤال او الاستجواب عملا بالمواد (51) ، (53) ، (96) من الدستور وهذا هو جواب السؤال الاول، اما السؤال الثاني ، فهو يقوم على افتراض ان لمجلس الامة حق الرقابة التشريعية على اعلان نفاذ قانون الدفاع، وما دام ان هذه الرقابة التشريعية منتقية في ضوء ما بيناه في الجواب على السؤال الاول ، فلا ينشا التساؤل بجواز ان يتضمن النص اعتبار اعلان العمل بالقانون منتهيا ان لم يقره مجلس الامة او لم يعرض عليه خلال مهلة معينة، وعن السؤال الثالث، فان الاكثرية ترى بان سكوت الدستور عن النص صراحة على تحديد الجهة المختصة بوقف العمل بقانون الدفاع عند زوال حالة الطوارئ لا يعني اعطاء هذه الصلاحية لمجلس الامة وانما تبقى للسلطة التنفيذية التي لها صلاحية اعلان النفاذ ابتداء لان هذين الامرين متلازمان ومن طبيعة واحدة ولا يجوز التفريق بينهما في الحكم في ظل النصوص الدستورية حيث ان الدستور هو الذي ينظم السلطات الاساسية للدولة ويحدد اختصاصاتها وان مبدأ الفصل بين السلطات يقتضي ان تستقل كل سلطة في مزاوله اختصاصاتها فلا تباشر اختصاصا يدخل في نطاق اختصاص سلطة اخرى وعلى هذا الاساس يفهم نص المادة (124) من الدستور التي بينت كيفية صدور قانون الدفاع كقانون استثنائي كما بينت طريقة نفاذه. ) .

<sup>61</sup> لطفاً أنظر قرار محكمة العدل العليا الاردنية رقم 51 لسنة 1954 الصادر بتاريخ 1954/9/25 والذي جاء فيه " ان قانون الدفاع الذي صدر نظام مراقبة المطبوعات بالاستناد اليه هو قانون استثنائي لا يسري مفعوله الا في حالة خاصة وهي وقوع طارئ عام يقتضي الدفاع عن الوطن كما هو صريح المادة 124 من دستور سنة 1952 والمادة 78 من دستور سنة 1946 والمادة الثانية من القانون ذاته ، بينما قانون المطبوعات يعتبر من القوانين العادية الذي تسري احكامه على المطبوعات في جميع الظروف والاحوال العادية ، وقد انعقد اجماع

تظل قائمة ومطبقة ويتعين على الإدارة مراعاتها رغم الأحداث الطارئة المستجدة ، أما القواعد التي يمكن أن تشكل عقبة امام قدرة الإدارة على التحرك وسرعة تدخلها لمعالجة الموقف الجديد فهي غير ملزمة للإدارة والخروج عليها لا يمثل خروج على مبدأ المشروعية الإدارية ، بل على العكس إذا حرصت الإدارة على تطبيق هذه القواعد التي تشل حركتها تكون قد خالفت إرادة المشرع الباطنة الذي هدف أصلاً الى تحقيق المصلحة العامة من جانب ومصالح المواطنين من جانب آخر والحقت أكبر الضرر بهذه المصالح .

وقد حدد القضاء في فرنسا ومصر والأردن بعض الشروط التي ينبغي توافرها لمجموعة سلامة تطبيق قانون الدفاع في الظروف الإستثنائية<sup>62</sup> وهي :-

أولاً : قيام حالة واقعية غير عادية وغير مألوفة تخرج عن نطاق ما يمكن توقعه<sup>63</sup> ، ومنه البقاء العالمي المعروف الآن " بوباء كورونا المستجد " ، فلا يجوز للإدارة أن تتذرع بوجود ظرف إستثنائي غير مؤكد حدوثه .

ثانياً : ان يكون تطبيق القانون العادي إزاءها غير متفق ونية المشرع ، لأن في في تطبيقه تهديد جسيم للامن وسير المرافق العامة ، إذ يكون عمل الضرورة الصادر من الإدارة هو الوسيلة الوحيدة لدفع الخطر .

---

الفقهاء على ان اي تشريع لا يلغي الا تشريعا في قوته او تشريعا ادنى مرتبة ولكن لا يلغي تشريعا اقوى .  
وحيث ان التشريع الاستثنائي يعتبر اقوى من التشريع العادي فان قانون المطبوعات العادي لا يؤثر على مفعول اي حكم من احكام قانون الدفاع الاستثنائي استنادا الى القاعدة المشار اليها ، اذ ان تعديل القوانين الخاصة باحكام استثنائية لا تلغى الا باحكام خاصة مثلها ( انظر اصول القوانين لكامل مرسي والسيد مصطفى صحيفة 260 و 261 وكتاب اصول القوانين للسنهوري وابو ستيت ) .

62 الدكتور نواف كنعان ، القضاء الاداري في الاردن ، مرجع سابق ، ص 57 .  
63 لطفاً أنظر قرار محكمة العدل العليا رقم 1987/118 تاريخ 1988/9/15 والذي جاء فيه :- ( يستفاد من نصوص قانون الدفاع لسنة 1935 ان الاعمال التي لها مساس بالدفاع عن المملكة تشمل اي نشاط ماس بسلامة الدولة وامنها الداخلي او الخارجي او ضار باي مرفق من مرافقها العامة وذلك على اعتبار ان فكرة المحافظة على السلامة العامة والامن هي التي تمثل المعيار الحقيقي السليم الذي يرتكز على اساسه التدابير الاستثنائية المنصوص عليها في هذا القانون.)

ثالثاً : أن يكون العمل لازماً حتماً فلا يزيد على ما تقضي به الضرورة<sup>64</sup> ، ومعناه التزام الإدارة باستخدام الوسائل والاجراءات بما يتناسب فقط مع القدر اللازم لمواجهة الظرف الإستثنائي وإلا كانت أعمالها غير مشروعة .

رابعاً : أن تكون المصلحة التي ضحي من أجلها بمبدأ المشروعية مصلحة هامة وحيوية<sup>65</sup> ، وعليه تكون المصلحة التي لإجلها تم إعلان العمل بقانون الدفاع مصلحة هامة وحيوية ، إذ إن من أهم مقومات الدولة الحديثة هو الشعب ولا يكون الحفاظ على الشعب إلا من خلال الحفاظ على صحته .

وللقضاء دور كبير في الرقابة على إحترام الإدارة لهذه الشروط ، وهو ما يميز هذه النظرية عن نظرية أعمال السيادة<sup>66</sup> التي تعد خروجاً على المشروعية ويمنع القضاء من الرقابة على الأعمال الصادرة إستناداً لها ، كما أنها تتميز عن نظرية السلطة التقديرية للإدارة التي يكون دور القضاء في الرقابة عليها محدوداً بالمقارنة مع رقابته على أعمال الإدارة في الظروف الإستثنائية ، وعليه فالقضاء يبقى الجهة المناط بها مراقبة نشاط الإدارة لا سيما من حيث أسباب قرارها الاداري والغاية منه ولكن دون تجاوز في رقابته الى العيوب الأخرى وهي الاختصاص

---

<sup>64</sup> لطفاً أنظر قرار محكمة العدل العليا رقم 73 لسنة 1977 تاريخ 1977/10/12 والذي جاء فيه (يعتبر القرار الصادر عن محافظ العاصمة والمتضمن إغلاق بار إشبيلية العائد للمُستدعي غير موافق لصحيح القانون حيث أن إستناد المحافظ إلى تعليمات الإدارة العرفية وقانون الدفاع المدني قد تجاوز الأهداف التي وضعت من أجلها هذه التعليمات العرفية وقانون الدفاع لذلك لا تُعتبر ماسة بالنظام العام أو بسلامة المملكة)

<sup>65</sup> لطفاً أنظر قرار محكمة العدل العليا رقم 1997/226 تاريخ 1998/1/26 والذي جاء فيه (وان حالة الضرورة المشار اليها في المادة اعلاه تتمثل في نشوء خطر جسيم يتعذر مواجهته بالطرق القانونية العادية كالحرب والكوارث والفتن الداخلية لم تكن متوفرة لان معالجة اوضاع الصحافة ووضع شروط لتنظيم اوضاع الصحافة ليس خطراً جسيماً داهماً ولا وضعاً طارئاً ملحاً شأنها شأن الكوارث او الحروب التي تنشأ فجأة او الفتنة التي تستوجب مجابهة سريعة لئلا ينتشر خطرها فتهدم كيان الدولة ذلك ان حالة الضرورة تقاس بوجود احداث مفاجئة تشكل خطراً جسيماً )

<sup>66</sup> الدكتور عبد القادر بابنه ، القضاء الاداري - الاسس العامة والتطور التاريخي ، دار توبقال ، المغرب 1985 ، ص 28 .



والشكل والمحل ، ومن هنا جعل المشرع القرارات التي تصدر إستناداً لإوامر الدفاع قابلة للطعن امام المحكمة الادارية<sup>67</sup> على أن يفصل بالطعن على وجه السرعة ولا يحول القرار الصادر عن المحكمة برد الطلب دون إعادة الطعن به المرة تلو الأخرى طالما بقي الأمر المطعون به قائماً . وقد إنتقل الأخذ بنظرية الظروف الطارئة ينتعش في دائرة القانون الخاص من خلال ظهورها في التقنيات المدنية وتم نقل احكامها للقانون المدني ، والمتمتعن في نص المادة/205 من القانون المدني الاردني يجد أن المشرع جعل من حكم نظرية الظروف الطارئة من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامها<sup>68</sup> فهو بعد أن قرر عدم جواز رجوع اي من المتعاقدين عن العقد او تعديله الا بمقتضى نص في القانون او التراضي ، اي قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، قد أخذ بنظرية الظروف الطارئة باعتبارها استثناء على هذه القاعدة .

وليس للحوادث الطارئة في القواعد التقليدية للقانون المدني أثر على القوة الملزمة للعقد ، بل تبقى له هذه القوة الملزمة بين طرفيه ما لم يصبح تنفيذ الالتزام الناشء عنه مستحيلاً<sup>69</sup> بثبوت عناصر القوة القاهرة التي يترتب عليها انقضاء الالتزام ، ويتعين على ذلك أنه على

---

67 نصت المادة/8 من قانون الدفاع على انه :- أ . يجوز لاي شخص جرى توقيفه او القبض عليه بموجب هذا القانون او اي امر دفاع او جرى الاستيلاء او وضع اليد على ماله او مال موجود تحت اشرافه او لاي صاحب مصلحة بالنيابة عن الشخص المذكور ان يطعن بالامر الصادر بذلك لدى محكمة العدل العليا .  
ب. على المحكمة ان تفصل في الطلب على وجه السرعة ولا يحول القرار الصادر عن المحكمة برد الطلب دون اللجوء الى تقديم طلب جديد المرة بعد الأخرى طالما بقي الامر المطعون فيه قائماً.  
68 الدكتور غني حسون طه ، مصادر الالتزام في القانون العراقي ، الطبعة الاولى ، بغداد 1969 ، ص 359 وما بعدها .

69 وفي ذلك قضت محكمة التمييز الاردنية بقرارها رقم 1997/2316 تاريخ 1998/1/17 بأنه (ان نظرية الظروف الطارئة التي اسماها القانون المدني في المادة (20) منه ، بالحوادث الاستثنائية العامة ، انما تتعلق بوجود ظروف عامة ، تجعل تنفيذ الالتزامات لاحد طرفي العقود المترخية التنفيذ مرهقا ، وليس مستحيلا ، لانه في حالة الاستحالة نكون تجاه قوة القاهرة . وفي توافر هذه الظروف فانه يجوز للمحكمة بعد موازنة مصلحة طرفي العقد ، رد الالتزام المرهق الى الحد المعقول ، فيما اذا اقتضت العدالة ذلك . )

المتعاقد تنفيذ الالتزام الناشئ عن العقد على الوجه المتفق عليه طالما كان ذلك ممكناً مهما كان

شديد الوطأه عليه<sup>70</sup> ، والواقع ان المشرع أخذ بنظرية الظروف الطارئة بتوافر شروطها وهي :-

1- **أن يكون العقد متراحياً في تنفيذه** ، بحيث يجب ان يكون العقد متراحياً في تنفيذه ، بمعنى

ان تمضي فترة بين إبرام العقد وبين تنفيذه ، ويكون ذلك عادةً في العقود مستمرة التنفيذ وفي

العقود الفورية إذا كان تنفيذها مؤجلاً ولكن لا يهم ان تكون جميع الالتزامات المتقابلة متراحية

التنفيذ الى ما بعد الظرف الطارىء ، بل يكفي وجود التزام متراخي التنفيذ أصبح مرهقاً بسبب

هذا الظرف<sup>71</sup> ، ولا اثر للظروف الطارئة التي تحدث بعد تنفيذ العقد ولو ترتب عليها ثراء احد

العاقدين من جراء حدوثها<sup>72</sup> ، لأنه من غير الجائز قانوناً إعادة النظر فيما تم تنفيذه من العقود

لما في ذلك من إهدار لاستقرار المعاملات بين الافراد بعد تمامها وذلك شريطة ان يكون التنفيذ

قد تم بصورة كاملة<sup>73</sup> .

2- **يجب ان يقع حدث إستثنائي عام**<sup>74</sup> ، وهو الحدث الشاذ بحسب المؤلف من شؤون الحياة ،

وان يكون عاماً ليس مقصوراً على المدين وحسب<sup>75</sup> ، وعليه يجوز للعامل وصاحب العمل

---

70 الدكتور محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني المصري ، الطبعة الثالثة ، طبعة جامعة القاهرة 1978 ، ص 320 .

71 الدكتور عدنان السرحان ونوري خاطر ، مصادر الحقوق الشخصية " الالتزامات " ، الطبعة الاولى - الاصدار الاول ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الاردن 2003 ، ص 262 وما بعدها .

72 وفي هذا قضت محكمة التمييز الاردنية بقرارها رقم 1992/1013 تاريخ 1993/6/30 بانه (يستفاد من احكام المادة 205 من القانون المدني انها لا تطبق الا عندما يكون الحادث الاستثنائي العام قد طرا خلال فترة من الزمن تفصل بين ابرام العقد وتنفيذ الالتزام الذي رتبته فان كان الالتزام قد نفذ فلا مجال للقول بانطباق نظرية الحوادث الاستثنائية. وعليه فلا يطبق حكم المادة المذكورة الا اذا نفذ الالتزام قبل اقامة دعوى المطالبة بالتعويض عن الخسارة التي لحقت بالمتعهد من جراء الظروف الطارئة بتخفيض سعر الدينار)

73 الدكتور خالد جمال احمد حسن ، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني البحريني ، الطبعة الثانية ، مطبعة جامعة البحرين 2002 ، ص 151 .

74 وعليه فلا يمكن اعتبار الظرف الخاص بالمدين ظرف إستثنائي ، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الاردنية بقرارها رقم 2010/2744 تاريخ 2011/2/6 بأنه (وحيث نجد بعد الاحاطة بموضوع الدعوى ان المدعي كان

التذرع بالظرف الطارئ لتعديل آثار العقد اذا كان هذا الظرف عبارة عن حرب او زلزال او وباء ، وليس له التمسك بذلك اذا كان بخصوص مرض ألم به او إفلاسه او التوقف عن العمل او حريق اصاب بيته ، هذا ولم ينص المشرع الاردني على أمثلة<sup>76</sup> للظروف العامة الاستثنائية تاركاً ذلك للفقهاء والعمل<sup>77</sup> .

3- ان يكون الحدث غير متوقع الحصول عند إبرام العقد<sup>78</sup> ، ولا يعني هذا أن الحدث مستبعد تماماً<sup>79</sup> ، فلا شيء مستبعد في هذه الحياة بل يكفي الا يكون متوقفاً<sup>80</sup> ، كفيضان نهر يتوقع

---

قد قام بحجز مقعدين لابنيه لدى المدعى عليها وقام بدفع الرسوم والاقساط المقررة ، وانه وقع على تعهد بعد الحجز بان المبالغ المدفوعة غير مستردة في اي وقت بما ان ترتيبات المدرسة واحتياجاتها من تعينات وفتح شعب جديدة تتم في ضوء حجز المقاعد الدراسية. وحيث نجد ان المدعي قد اسس دعواه بالمطالبة باسترداد المبالغ المطالب بها على ظروف طارئة اجبرته وكامل اسرته بالعودة الى السعودية كونه يعمل هناك ، مما يعني ان هذه الظروف خاصة به ، ولا يمكن اعتبارها ظروف طارئة عامة ، وانه كان يتوقع هذه الظروف او كان في وسعه توقعها. (

75 وفي ذلك قضت محكمة التمييز الاردنية بقرارها رقم 2005/3524 تاريخ 2006/3/9 بانه (وحيث أن الاتفاقية المعقودة بين الطرفين تسمح للمدعية استغلال الشبك المحيط باستاد عمان الدولي فوراً كما أن عمليات الصيانة وانعقاد مؤتمر القمة الاقتصادي لا يترتب عليها ارهاق الجهة المدعية في تنفيذ التزامها ، وعليه لا محل لاعمال نظرية الظروف الطارئة في تنفيذ الالتزام وقد اصابته محكمة الاستئناف إذ ذهبت إلى هذه النتيجة فيكون قرارها واقعاً في محله. )

76 المذكرات الايضاحية للقانون المدني الاردني ، اعداد المكتب الفني في نقابة المحامين ، الجزء الاول ، عمان 2000 ، ص 42  
77 الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، المجلد الاول ، مرجع سابق ، ص 720 .

78 لطفاً أنظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 1978/357 تاريخ 1978/11/28 والذي جاء فيه (ليس في مجلة الاحكام العدلية ما يمكن ان يستفاد منه ان واضع القانون قد اخذ بنظرية الظروف الطارئة ووجب تطبيقها ، وانما استحدثت هذه النظرية لأول مرة في المملكة بالقانون المدني الجديد كما هو واضح من المادة 205 من هذا القانون. فاذا نص العقد الموقع بين فريقين الدعوى على انه لا يحق للشركة المدعية المطالبة باية زيادة او فرق في الاسعار مهما كانت الاسباب ، فان هذا يعني ان الفريقين كانا يتوقعان حين تنظيم العقد ارتفاع الاسعار. ومن المبادئ السائدة انه لا يجوز تطبيق نظرية الظروف الطارئة الا اذا كانت هذه الظروف الطارئة لا يمكن توقعها. ومن المبادئ التي استقر عليها الفقه والقضاء ان ارتفاع الاسعار بسبب الحرب او الاضطراب العام

فيضانه او حدوث اعصار في بلد تكثر فيه الاعاصير، وقد قضت محكمة التمييز الاردنية بان ظروف الانتفاضة الفلسطينية التي مرت بها الضفة الغربية لا يمكن اعتبارها ظروف طارئة ذلك أن هذه الظروف متوقعة<sup>81</sup> ولا يرد القول عدم إمكانية توقعها لطالما أن ظروف الضفة الغربية تتصل بأسباب قديمة يعلم بها الطاعن<sup>82</sup>.

4- أن يكون الحدث مما لا يمكن تفاديه<sup>83</sup> ، وهو شرط لم ينص عليه القانون ولكن يقتضيه المنطق ، فلو أن حدثاً إستثنائياً قد وقع ، ولكنه كان من الممكن تفاديه ، أو كان من الممكن درء النتائج المترتبة عنه ، ببذل الجهد المعقول ، ما أفح سبباً لتطبيق نظرية الظروف الطارئة، وهنا تتفق نظرية الظروف الطارئة مع نظرية القوة القاهرة تماماً ، لأن المدين هنا يعتبر مقصراً ولا يستطيع أن يحمل دأئنه نتائج تقصيره<sup>84</sup> ، وعليه فلا يمكن للعامل التمسك بنظرية الظروف الطارئة عندما يكون من الممكن تفادي ظروف الحدث الطارئ .

---

لا تعتبر حالة قوة القاهرة الا اذا جعلت الوفاء بالالتزام مستحيلا استحالة تامة ، اما اذا جعلت التنفيذ عسيرا او محتاجا الى نفقات زائدة فلا تعتبر من الحوادث القهرية.)

79 الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 970 .

80 الدكتور الياس ناصيف ، موسوعة العقود المدنية والتجارية ، الجزء الثاني ، مرجع سابق ، ص 32 وما بعدها

81 كما قضت ايضاً بان حوادث المركبات واعطالها وشطبها لا تشكل حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها ويترتب على حدوثها ان تنفيذ الالتزام التعاقدى الذي التزمت به المدعية مستحيلا او مرهقا لها بحيث يهددها بخسارة فادحة لان مثل هذه الحوادث متوقع ولا يمكن اعتباره حادثا استثنائيا اذ يشترط لتحقيق ان الحادث طارئ ان يكون الحادث استثنائيا عاما كالفيضانات والزلازل وان لا يكون في الوسع توقعه وان يترتب عليه ارهاق المدين او ان يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا فعليه فان حوادث المركبات واعطالها وشطبها لا تشكل حوادث طارئة ولا محل لاعمال نظرية الظروف الطارئة ( قرار تمييز حقوق رقم 2014/4781 تاريخ 2015/3/16.

82 قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1671-2007 تاريخ 2008/1/20 .

83 الدكتور محمد البيات وايمن ابو العيال ، الالتزامات ، مرجع سابق ، ص 275 .

84 الدكتور عبد الفتاح عبد الباقي ، مصادر الالتزام في القانون المدني الكويتي ، الجزء الثاني ، نظرية العقد والارادة المنفردة ، الكويت 1983 ، ص 526 .

5- أن يؤدي الحدث الى جعل تنفيذ الالتزام مرهقاً دون أن يصل حد استحالة التنفيذ ، إذ لو

وصل الامر الى إستحالة التنفيذ فننتقل من تطبيق نظرية الظروف الطارئة الى تطبيق نظرية القوة القاهرة ، والإرهاق هو ما يهدد المدين بخسارة فادحة في المال او النفس تجاوز بكثير المألوف في حسابانه عند التعاقد ، والمعيار في تحديد ذلك موضوعي<sup>85</sup> لا يعتد به بظروف المتعاقد الشخصية انما بظروف الواقعة ذاتها<sup>86</sup> .

ومن الواجب القول بان هدف نظرية الظروف الطارئة هو مساعدة المتعاقد على المضي قدماً بتنفيذ إلتزامه وليس اعفائه من التعاقد او التحلل من الإلتزامات المفروضة عليه بموجب العقد<sup>87</sup> ، وعليه فحتى يستفيد المتعاقد من أحكامها لا بد ان يثبت سعيه لتنفيذ الإلتزامات المفروضة عليه بموجب العقد وانه بدأ بتنفيذها<sup>88</sup> وان يثبت الإرهاق الذي فرضه الحدث الاستثنائي عليه وان يطلب تدخل القضاء بذلك للتخفيف من حدة الإرهاق .

وعليه ؛ فإن سلطة القاضي اذا توافرت شروط الظرف الطارئ لا تتعدى تعديل العقد دون الذهاب الى فسخه ، والتعديل يكون برد الإلتزام المرهق الى الحد المعقول<sup>89</sup> ولا قيد على

---

<sup>85</sup> الدكتور أنور سلطان ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 229 .

<sup>86</sup> الدكتور عدنان السرحان ، مصادر الحقوق الشخصية ، مرجع سابق ، ص 265 .

<sup>87</sup> وفي ذلك قضت محكمة التمييز الاردنية( تمييز حقوق ) بقرارها رقم 2005/1565 تاريخ 2005/9/11 بانه (يستفاد من المادة 205 من القانون المدني ، ان احكام هذه المادة لا تطبق الا عندما يكون الحادث الاستثنائي العام قد طرأ خلال فترة من الزمن تفصل بين ابرام العقد وتنفيذ الإلتزام وانه على المدين مراجعة القضاء بخصوص تخفيض حدة الخسارة التي تهدده جراء تنفيذ الإلتزام. وحيث ان هدف نظرية الظروف الطارئة هو مساعدة المتعاقد على مواصلة تنفيذ العقد. وحيث ان الجهة المميزة لم تقم بتنفيذ العطاء ولم تقم بتنفيذ التزاماتها بإنجاز المشروع موضوع العطاء المذكور لكي تستفيد من نظرية الظروف الطارئة سيما وان الجهة المميزة قد اسقطت دعواها التي كانت قد اقامتها ضد المميز ضدها استناداً الى ان التزاماتها تجاه مشروع اسكان البتراوي موضوع العطاء اصبحت مرهقة لارتفاع اسعار المواد وتغيير سعر الدينار الاردني وبالتالي لا مجال لتطبيق احكام المادة 205 من القانون المدني. )

<sup>88</sup> قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 2005/3950 تاريخ 2006/4/17 .

<sup>89</sup> الدكتور عبد المنعم البدرابي ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 409 .

القاضي في اختيار نوع التعديل الذي يدخله على الشروط التعاقدية الا ما يمليه تحقيق التوازن بين مصلحة المتعاقدين .

وعليه فإنه وبالنظر الى عقد العمل فإنه يمكن للقاضي إعادة التوازن لعقد العمل من خلال إنقاص الالتزام المرهق أو زيادة الالتزام المقابل بما يؤدي الى توزيع الخسارة ، ومن تطبيقات ذلك مثلاً النظر الى مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل في ظل هذه الظروف مع الاخذ بعين الاعتبار أن أغلب القطاعات التي سمح لها بالعمل أثناء هذه الفترة ، سمح لها بالعمل بالقدر اللازم فقط لتأمين إحتياجات المواطن الاساسية ، وبالتالي فإن العبء الملقى على العامل في هذه الحالة زاد عن الوضع الطبيعي للعمل، مما يكون معه من المنطق التدخل القضائي برفع أجر العامل الذي عمل أثناء هذه الفترة او تأمين حضوره لمكان العمل ومغادرته منه على نفقة صاحب العمل ، ومما تجدر الإشارة اليه ان تخير القاضي بانقاص الالتزام المرهق او زيادة الالتزام المقابل لا يكون الا بالنسبة للوقت الحاضر ولا يتعداه للمستقبل ، وعليه فإنه وفي حال زوال أثر الظرف الطارئ يتعين استرجاع العقد لكامل حكمه<sup>90</sup> .

وتدخل المحكمة في زيادة الالتزامات أو إنقاصها لا يكون إلا بناء على طلب أحد أطراف التعاقد ، وهي صلاحية معطاه للقاضي وسلطته في ذلك كاملة باختيار الطريق الملائم<sup>91</sup> ، ولكن بشكل إستثنائي من القاعدة العامة للقوة الملزمة للعقود كما تشكل تجاوزاً لحدود المهمة العادية للقاضي التي تقتصر على تفسير العقد وتتعدها هنا الى تعديل بنوده<sup>92</sup>، ويخضع

---

90 الدكتور أنور سلطان ، مصادر الالتزام ، مرجع سابق ، ص 229 .

91 الدكتور محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني المصري ، مرجع سابق ، ص 325 .

92 الدكتور الياس ناصيف ، العقود المدنية والتجارية ، الجزء الثاني ، مفاعيل العقد ، مرجع سابق ، ص 34 .

القاضي في دراسة مدى توافر الشروط من عدمها قانوناً لرقابة محكمة التمييز<sup>93</sup> دون تدخل في قناعته الوجدانية بشرط ان يكون ما توصل اليه من نتائج مستساغاً وله ما يؤيده من بينات في الدعوى.

ولا يشترط أن يكون طالب التدخل القضائي العامل ؛ فقد يكون صاحب العمل<sup>94</sup> هو من يطلب تدخل القضاء من خلال التخفيف من حدة الإرهاق التي سببها إنتشار وباء كورونا على

---

93 لطفاً أنظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 1998/1618 تاريخ 1998/9/9 والذي جاء فيه (حيث ان محكمة التمييز وقرارها رقم 471 / 1997 تاريخ 8 / 6 / 1997 والذي بموجبه نقضت الحكم الاستثنائي رقم 1664 / 1996 تاريخ 30 / 11 / 1996 وقررت بان ثبوت واقعة نفوق دجاج المدعى عليه من مزرعته بسبب مرض النيوكاسل لا يشكل قوة قاهرة او سبب اجنبي وبالتالي عدم استحالة تنفيذ الالتزام الذي ينصب على اشياء مثلية الا اننا نجد ان ثبوت هذه الواقعة وهي اصابة دجاج مزرعة المدعى عليه ( المميز ) وباقي مزارع المنطقة بمرض النيوكاسل وان كن ليس من شأنه ان يجعل الالتزام مستحيلا وانها لا تشكل قوة قاهرة الا اننا نرى انها تشكل ما يسمى فقها بنظرية الطوارئ غير المتوقعة والمنصوص عليها بالمادة (205) مدني والتي تنص على انه ( اذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع 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 الى الحد المعقول ان اقتضت العدالة ذلك . ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك . وحيث انه من الثابت لدى محكمة الاستئناف ان مزرعة المدعى عليه ( المميز ) وباقي مزارع المنطقة قد اصيبت فعلا بمرض النيوكاسل والذي ادى الى نفوق الدجاج من هذه المزارع وهو حادث طارئ عام في المنطقة التي تقع بها مزرعة المميز وان لم يجعل تنفيذ التزام المدعى عليه بتوريد الدجاج لمحل المدعى مستحيلا ولكنه اصبح مرهقا له ويهدده بخسارة فادحة لانه مضطر امام هذا الحادث الطارئ العام للمنطقة المحيطة بمزرعته ان يشتري الدجاج من مزارع مناطق اخرى بعيدة غير مصابة بهذا المرض وباشمان اعلى مما هو وارد بالاتفاقية ومضطر ايضا لدفع اجور للنقل اكثر مما يكلفه النقل من مزرعته الى محل المدعي ( المميز ضده ) وحيث ان محكمة الاستئناف اكدت بقرارها المميز بتريدي ما اورده محكمة التمييز بقرارها السالف الذكر حول نظرية القوة القاهرة المنصوص عليها بالمادة (247) مدني فقط ولم تتطرق لبحث نظرية الظروف الطارئة المنصوص عليها بالمادة (205) مدني ولم تعمل احكامها على واقعة هذه الدعوى . لذلك يغدو قرارها واجب النقض من هذه الناحية لان تطبيق حكم القانون في مختلف نظرياته القانونية على وقائع الدعوى الثابتة بالبيينة المقدمة هو واجب المحكمة وان لم يثر احد الخصوم احكام النظرية الواجب تطبيقها على واقعة الدعوى او اثار غيرها مما لا ينطبق على واقعة الدعوى).

94 أنظر بهذا المعنى الدكتور حلمي بهجت بدوي ، اصول الالتزامات ، الكتاب الاول : نظرية العقد ، ص 464 ، ولكن بمعنى آخر وهو تصويره لجوء المؤجر للمحكمة طالبا التدخل لزيادة التزامات المستأجر بسبب هبوط

التزاماته تجاه العمال لديه ، وهو طلب مشروع في حال تحقق شروطه لإعادة التوازن إلى العملية التعاقدية بما يكفل الأمن الوظيفي للعامل وكذلك الأمن الاقتصادي لصاحب العمل وهو أساس نظرية الظروف الطارئة .

وقد يتمثل تدخل القاضي بالحد من إرهاب الإلتزام بأن يقضي بوقف تنفيذ العقد<sup>95</sup> حتى يزول الحادث الطارئ في حال كان الحادث وقتياً يقدر له الزوال في وقت قصير ، ومثله ما تتعرض له المنشآت العمالية في الوقت الحالي من تعرضها لوقف أعمالها بسبب العمل بقانون الدفاع وإنتشار وباء كورونا المستجد ، بشرط الا يلحق الوقف ضرر جسيم بالعمال ، مع أن هناك إتجاه فقهي<sup>96</sup> عارض وقف تنفيذ العقد ، إلا أنه كان الإتجاه الغالب في الفقه والقضاء<sup>97</sup> . ولكن على جميع الأحوال لا يجوز للقاضي أن يحكم بالفسخ بناء على طلب المدين<sup>98</sup> ، فالهدف من نظرية الظروف الطارئة هو توزيع تبعات الحادث على الطرفين ، وفي الفسخ بناء على طلب المدين تحميل للدائن وحده الخسارة كلها ، ولكن يجوز للدائن أن يطلب الحكم بفسخ العقد دون تعويض اذا لم يشأ ان يقبل تعديله ، إذ لا محل لأن يفرض على الدائن تعديل العقد

---

سعر العملة الناتج عن أزمة إقتصادية ، ومما تجدر الإشارة اليه أن هذا الكتاب تم تأليفه عام 1943 وقبل إدخال نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني المصري .

<sup>95</sup> الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، المجلد الاول ، مرجع سابق ، ص 725 .

<sup>96</sup> الدكتور عبد الفتاح عبد الباقي ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 534 .

<sup>97</sup> الدكتور سعدون العامري ، مذكرات في النظرية العامة للإلتزام ، موجز نظرية العقد ، بغداد 1966 ، ص 192 .

<sup>98</sup> الدكتور اسماعيل غانم ، في النظرية العامة للإلتزام ، الجزء الثاني : آثار الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 318 .



إذا كان يؤثر التخلي عن العقد كله لا سيما أنه قد يكون الافضل للمدين في هذه الحالة إذ يرتفع عن عاتقه كل أثر للحادث الطارئ<sup>99</sup>.

ويلاحظ أن المشرع الأردني قد اورد إلى جانب النص العام نصوصاً أخرى هي في الحقيقة تطبيق للنظرية في حالات خاصة ، كما فعل في أحكام التنفيذ العيني ( المادة /2/355/ مدني ) في حال كان فيها إرهاب للمدين أن تعدل التنفيذ الى حق الدائن في اقتضاء عوض نقدي إذا كان ذلك لا يلحق به ضرراً جسيماً ، وكذلك نظرة الميسرة ( المادة /403/ مدني ) ، وكذلك في الاجارة ( المادتين 709 و710 مدني ) ، وكذلك في عقد المقاولة ( المادة/794/ مدني ) ، ولكن الحوادث والظروف في هذه التطبيقات شخصية وليست عامة ؛ لذا فقد تولى المشرع تنظيمها بنصوص خاصة .

ويختلف أثر الظروف الطارئة على عقد العمل وفق ما توصلنا سابقاً من تحديد للنظرية وشروطها عن الظروف التي نظمها المشرع في قانون العمل ، حيث نصت المادة 31 من قانون العمل على أنه:- (أ.إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال نظام انتاج باخر او التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه انتهاء عقود عمل غير محدودة المدة او تعليقها كلها او بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالاسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي اجراء بهذا الخصوص. ب. يشكل الوزير لجنة من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة اجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها الى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ. ج. يصدر الوزير قراره بشأن

---

99 شدّ عن هذه القاعدة القانون الإيطالي الذي نص في المادة/1467/ منه على حق الفسخ اساساً في حال أصبح تنفيذ الالتزام مرهقاً وللمتعاقدين الآخر أن يدرأ طلب الفسخ بان يعرض تعديلاً لشروط العقد بما يتفق والعدالة ، أنظر في تفصيل ذلك :- الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الحق في الفقه الاسلامي ، الجزء السادس ، مرجع سابق ، ص 24 .

التوصية، خلال سبعة ايام من تاريخ رفعها بالموافقة على اجراءات صاحب العمل او اعادة النظر فيها..).

وعليه وباستقراء نص المادة المشار إليها يتبين بأن هنالك شروط من الواجب توافرها حتى يتمكن صاحب العمل من إنهاء خدمات العمال لديه او تعليقها كلياً أو جزئياً وهي :-

أولاً : تقديم طلب لوزارة العمل يتضمن كافة الاسباب والظروف التي يدعيها صاحب العمل وذلك قبل إتخاذ أي إجراء بحق العمال لديه .

ثانياً :- أن يتعلق سبب انهاء الخدمات بظروف خاصة بصاحب العمل نفسه سواء أكانت هذه الظروف إقتصادية أو فنية .

ثالثاً : أن يترتب على هذه الظروف حال توافرها تقليص حجم العمل أو إستبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف النهائي عن العمل .

رابعاً : أن يترتب على ذلك إما تعليق بعض عقود العاملين اي توقفها او جميعها أو إنهاء الخدمات بحسب الأثر المترتب على تقديم الطلب وهل يتعلق بتقليص حجم العمل او استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف النهائي عن العمل .

خامساً : ان يشكل وزير العمل لجنة ثلاثية لدراسة الطلب والتحقق من توافر الشروط ، والتي يجب عليها أن تقوم توصياتها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب الى الوزير .

سادساً : يصدر وزير العمل قراره بالموافقة على طلب صاحب العمل أو إعادة النظر فيه .

سابعاً : أن تكون عقود العمال غير محددة المدة ، مما يترتب عليه ان هذا النص لا يطبق بحال من الأحوال على عقود العمل محددة المدة .

وحري بالذكر أن القرار الذي يصدره وزير العمل غير قطعي ، إنما هو قابل للطعن به

لأي متضرر خلال مدة عشرة ايام من تبليغه امام محكمة الاستئناف المختصة التي يجب عليها

ان تفصل به تدقيقاً خلال مدة وقدرها شهر من تاريخ تسجيل الطعن امامها ، وبعد قرار محكمة الاستئناف يتحصن قرار وزير العمل إذا كان بالموافقة وقامت محكمة الاستئناف بتصديقه او في حال عدم وقوع طعن عليه ، مما يعطي صاحب العمل هنا في حال الموافقة على طلبه حق إنهاء خدمات العمال<sup>100</sup> من تاريخ إكتساب قرار وزير العمل الدرجة القطعية ويكون إنهاء مشروع في حال كان السبب هو التوقف النهائي عن العمل<sup>101</sup>.

حيث يلاحظ على النص أنه منح وفي الفقرة (و) من المادة نفسها العامل حق ترك العمل مع إحتفاظه بكافة حقوقه القانونية إذا كان من فئة العمال الذين علقت عقود عملهم ، ويبدو ان المشرع هنا ذهب الى أن تعليق عقد العامل يضاف الى حالات ترك العمل بشكل مشروع من قبل العامل مع حق العامل بالرجوع على صاحب العمل بكافة حقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة ، الأمر الذي يعني معه أن المشرع فرق بين حالتين بحكم النص وهي : حالة إذا ما ترتب على تقديم الطلب انهاء عقود العمل غير محددة المدة فهو فسخ للعقد بدون تبعه على صاحب العمل ، وتعليق لعقود العمل دون إنهاء مع منح العامل في هذه الحالة حق ترك العمل والرجوع على صاحب العمل بكافة حقوقه عن انتهاء الخدمة ، ولا نرى مسوغاً للترقية بالحكم وكان الافضل أن يستوي الحكم والأثر القانوني في الحالتين .

---

<sup>100</sup> لظفاً أنظر تمييز حقوق رقم 2013/3971 تاريخ 2014/8/12 والذي جاء فيه (وحيث ان المدعى عليها ) المميز ضدها ) انتهت عقد العمل غير محدد المدة الذي يربط المميز بها نتيجة لظروفها الاقتصادية بعد ان اشعرت وزارة العمل بذلك والتي قامت بتشكيل لجنة للنظر بطلب المميز ضدها وقد قررت اللجنة الموافقة على انتهاء خدمة 71 عاملا ومن ضمنهم المدعي ( المميز ) وعلى ان تكون الفترة من 2010/7/15 الى 2010/8/15 مدة اذار بدون دوام وبذلك فان هذا الانهاء لا يدخل في مفهوم الفصل التعسفي الموجب للتعويض المنصوص عليه في المادة ( 25 ) من قانون العمل على اعتبار ان سبب هذا الانهاء يرجع الى اعادة هيكله وتنظيم الشركة المدعى عليها ولا يستحق المدعي بدل فصل تعسفي وبدل اشعار )

101 الدكتور سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 406 .

وعلى جميع الأحوال فإن الحالة المنصوص عليها في المادة/31 من قانون العمل لا تندرج ضمن الظروف الطارئة أساساً ، والسبب في ذلك أن من ضمن شروط الظروف الطارئة ان يكون الظرف عاماً وليس خاص بالمدين وادواته ، وحيث ان المشرع كان واضحاً بصياغة نص المادة/31 من قانون العمل بإستخدامه عبارة " اذا إقتضت ظروف صاحب العمل .. " مما يترتب عليه أنها ظروف خاصة لا تنهض لإستخدامها كمبرر في ظل إنتشار جائحة كورونا لتقديم مثل هذا الطلب من قبل صاحب العمل لوزير العمل .

## المبحث الثالث

### مواثمة أمر الدفاع رقم 6 لقواعد قانون العمل

وفي هذا الإطار فقد جاء أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بعدة أحكام قانونية عطلت أسباب واقعية وقانونية لإنهاء عقد العمل ، كما أنها عمدت الى وقف العمل ببعض النصوص القانونية المبنية على قواعد العدالة ونواميس الطبيعة ، ونستطيع إيجازها بالتالي :-

#### أولاً : وقف العمل بنص المادة/50 من قانون العمل

نصت المادة/50 من قانون العمل على أنه :- إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجرة عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة ) .

وقد صدر أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 عن رئيس الوزراء بوقف العمل بنص المادة/50 من قانون العمل والإستعاضة عنه بأحكام جديدة ، وهي أحكام تخالف ما هو مستقر عليه في قانون العمل من تطبيق قضائي وما بني عليه هذا القانون الخاص من مبادئ تقوم أغلبها على عنصر العدالة في تكوينها ، ويكون ما ورد بامر الدفاع بهذا الخصوص قد تجاوز عنصر الضرورة الذي يجب ان تقوم عليه أوامر الدفاع كما أنه خالف عنصر السلامة العامة المعيار الذي تقف مشروعية أوامر الدفاع على تحقيقه .

حيث تقرر بموجب الفقرة الخامسة من أمر الدفاع رقم 6 ما يلي :- لصاحب العمل غير القادر دفع الأجرور على النحو الوارد في البند "رابعاً" أعلاه في مؤسسات و منشآت القطاع الخاص وأي جهة اخرى خاضعة لقانون العمل والمصرح لها بالعمل، او من تلك المشمولة بقرار

التعطيل وغير مصرح لها بالعمل التقدم بطلب للجنة مشتركة يشكلها كل من وزيرى الصناعة والتجارة والتموين والعمل لايقاف العمل فى مؤسسته او منشأته كليا ووقف عقود العمل لجميع العمال وعلى صاحب العمل أن لا يتخذ أى إجراء بهذا الشأن إلا بعد الحصول على موافقة تلك اللجنة، وعلى أن يرفق بالطلب كشفا يبين أسماء العمال وطبيعة وشكل عقد كل منهم ومدته واوقات الدوام ومقدار أجره وفق ما هو مسجل فى المؤسسة للضمان الإجتماعي، ويترتب على صدور القرار بالموافقة على الايقاف ما يلي:-

أ- لا يجوز لصاحب العمل الذي اوقف العمل بمنشأته بصورة كلية مزاولة أى عمل أو أى نشاط خلال فترة الإيقاف.

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

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

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

هـ- لا يستفيد صاحب العمل فى مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل من المصرح لها بالعمل من اي برامج للحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الايقاف .

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

وإن ما جاء في الفقرة الخامسة من أمر الدفاع خالف القواعد التي يقوم عليها قانون العمل ، كما أنه جاوزَ حالة الضرورة وذلك للأسباب التالية :-

1- إن أمر الدفاع لم يعطل أو يوقف العمل بنص المادة الرابعة من قانون العمل والتي أبطلت أي شرط يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يعطيها له قانون العمل .

2- لقد أضيف هذا الحكم لأول مرة في التشريعات العمالية في الأردن بموجب القانون المؤقت رقم 16 لسنة 1970 المعدل لقانون العمل رقم 21 لسنة 1960 واحتفظت بالمشروع بالتعديل المؤقت في قانون رقم 25 لسنة 1972 ، حيث نصت المادة/5/25 من قانون العمل الأردني الملغي رقم 21 لسنة 1960 على أنه :- إذا اضطر صاحب العمل الى وقف العمل لسبب لا يمكن ان يعزى اليه وليس في وسعه دفعه يتحمل نصف اجر العامل مدة لا تزيد على عشرة ايام خلال السنة الواحدة ) وتم التعديل على النص في قانون عام 1996 بحيث أصبح من واجب صاحب العمل دفع كامل أجر العامل للعشرة ايام الاولى من التوقف ونصف أجره عما يزيد عن ذلك بحد أقصى وقدره شهرين في السنة الواحدة .

ويلاحظ أن المشرع استخدم في عبارة النص " بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه " ولم يستخدم عبارة " القوة القاهرة " <sup>102</sup> وذلك لأن القوة القاهرة أبعده أثراً من السبب المذكور في نص المادة "50" ، حيث ان الحالة المعروضة في نص المادة "50" تختلف عن القوة القاهرة بحيث تتكون عناصرها مما يلي :-

- 1- إيقاف صاحب العمل للعمل بشكل مؤقت وليس دائم .
- 2- أن يكون سبب ذلك لا يعود لصاحب العمل ولا يتعلق به .
- 3- ألا يكون بمقدور صاحب العمل دفعه .

---

<sup>102</sup> الدكتور هشام رفعت ، شرح قانون العمل الاردني ، مرجع سابق ، ص 264 .

وتختلف هذه العناصر عن عناصر القوة القاهرة وهي :-

- 1- أن يكون غير متوقع الحصول .
- 2- أن يكون غير ممكن الدفع " وهذا عنصر يشترك مع عناصر المادة/50 " .
- 3- أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً .
- 4- ألا يكون هنالك خطأ في جانب المدين " وهذا عنصر يشترك مع عناصر المادة/50 " .

وعلى ذلك وحيث أن القوة القاهرة على ضوء ذلك هي التي تؤدي لانفساخ عقد العمل بسبب إستحالة التنفيذ ، في حين يقتصر أثر السبب المذكور في المادة " 50" من قانون العمل على ايقاف عقد العمل ، وهو ذات السبب الذي كان موجباً لإصدار أمر الدفاع رقم 6 بفقرة الخامسة ، مما يترتب عليه أن ايقاف العقد لا يحرم العامل من إستحقاق أجره فترة زمنية معينة قبل تجميد أحكامه وهو الحكم الذي كان المشرع الأردني موقفاً باخذ احكامه بنص المادة/50 .

3- إن أساس إستحقاق العامل للاجر هنا هو أن السبب لا يعود اليه ، بحيث ان القاعدة في ذلك هي " استحقاق العامل أجره إذا كان مستعداً للعمل ولكن لأسباب لا تعود اليه وخارجه عن إرادته لم يتمكن من أداء هذا العمل " وهي القاعدة التي أخذ بها المشرع في المادة/821 من القانون المدني الاردني بحيث نص على أنه :- على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وان لم يسند إليه عمل " ، هذا وقد حددت المادة السابعة من إتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور المنبثقة عن مؤتمر العمل العربي ضمن منظمة العمل العربي المنعقد في دورته الحادية عشر في العاصمة الاردنية عمان بأن يستحق العامل أجره كاملاً ، حتى وان لم يؤد عملاً لاسباب خارجة عن ارادته ، على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب .



ولا يفرق المشرع بين ما اذا كان المنع يرجع الى خطأ ارتكبه صاحب العمل ، أو إلى فعل لا يعتبر خطأ ، فالفعل واحد من حيث أثره في الحالتين وهو إستحقاق العامل لأجره ، والحكم الوارد في المادة/50 من قانون العمل مستمد من مبادئ العدالة<sup>103</sup> ، وذلك لأن القواعد العامة تقضي بان القوة القاهرة تعفي المدين من اداء التزامه ، فينقضي التزام الطرف الآخر بالمقابل وذلك في العقود الملزمة للجانبين ، ومنها عقد العمل ، ولكن لاعتبارات العدالة ، وما يمثله الأجر بالنسبة للعامل ، باعتباره المورد الاساسي الذي يعتمد عليه<sup>104</sup> ، قرر المشرع الاردني خلافاً للقواعد العامة ، إعطاء العامل أجره الكامل عن العشرة الأيام الاولى ونصف أجره عن باقي المدة بما لا يزيد عن شهرين إذا حالت بينه وبين القيام بعمله أسباب خارجة عن إرادته وإرادة صاحب العمل ، وبعد إنتهاء مدة الشهرين يتوقف عقد العمل وآثاره الى حين إنتهاء السبب الذي كان عائناً أمام صاحب العمل في ممارسة أعماله .

4-عطفاً على ذلك ، فإنه من المنطق القول بان توقف صاحب العمل عن القيام بمهامه نتيجة إنتشار وباء كورونا لم تتحقق به عناصر القوة القاهرة وإلا لأنفسخ عقد العمل أساساً وانقضت نتيجة لذلك كافة الآثار القانونية المترتبة عليه ، وإن إنتشار وباء كورونا كان حدثاً متوقفاً بالاردن كما أنه من الممكن تفادي إنتشاره بإتباع الطرق الوقائية المعلن عنها من قبل وزارة العمل ، مما يهدم عناصر القوة القاهرة ويكون ما ذهب اليه أمر الدفاع للقول بوقف العمل بنص المادة/50 من قانون العمل زيادة في الحرص دون مقتضى قانوني يمنحها حق التدخل .

5- لقد قررت الفقرة الخامسة من أمر الدفاع بان تبقى العلاقة التعاقدية قائمة مع إقرارها بوقف الأجور عن العامل ، دون أن تعطي العامل في هذه الحالة حق ترك العمل ليستطيع ان يتدبر

---

<sup>103</sup> الدكتور الياس ناصيف ، موسوعة العقود المدنية والتجارية ، الجزء العشرون ، مرجع سابق ، ص 635 .  
<sup>104</sup> المستشار محمد عزمي البكري ، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد ، المجلد الثامن ، الطبعة الاولى ، دار محمود ، القاهرة ، مصر 2018 ، ص 670 .

أمر نفسه بعمل آخر ، مما يشكل إضرار واضح بحقوق العامل ومركزه القانوني في العلاقة التعاقدية ، بحيث كان يجب على مصدر أمر الدفاع في هذه الحالة مراعاة تحقيق التوازن الاقتصادي في المعادلة وهو ما يمكن تحقيقه لو كان أمر الدفاع على غرار حكم نص المادة/31 من قانون العمل التي أجازت في حال موافقة وزير العمل على طلب وقف العمل للعمال الذين علقت عقود عملهم التحل من إلتزامهم وترك العمل .

6- أن صلاحيات رئيس الوزراء محددة حصراً في نص المادة/4 من قانون الدفاع<sup>105</sup> ، وتستمد أوامرة التي يصدرها شرعيتها من هذه المادة ، وليس في هذه المادة ما يعطي رئيس الوزراء حق

---

<sup>105</sup> نصت المادة/4 من قانون الدفاع على انه :- لرئيس الوزراء ممارسة الصلاحيات التالية:

- أ . وضع قيود على حرية الاشخاص في الاجتماع والانتقال والاقامة ، والقاء القبض على المشتبه بهم او الخطرين على الامن الوطني والنظام العام واعتقالهم
- ب. تكليف اي شخص بالقيام باي عمل او اداء اي خدمة ضمن قدرته
- ج. تفتيش الاشخاص والاماكن والمركبات دون التقييد باحكام اي قانون آخر، والامر باستعمال القوة المناسبة في حالة الممانعة
- د. وضع اليد على الاموال المنقولة وغير المنقولة وتاجيل الوفاء بالدين والالتزامات المستحقة
- هـ. منع او حصر او تقييد استيراد المواد او تصديرها او نقلها من مكان الى آخر ، وتحديد التعامل بها وحظر اخفائها او اتلافها او شرائها او المقايضة عليها وتحديد اسعارها
- و. الاستيلاء على اي ارض او بناء او طريق او مصدر من مصادر المياه والطاقة وان ينشئ عليها اعمالا تتعلق بالدفاع وان يزيل اي شجار او منشآت عليها ، وان يامر بادارتها واستغلالها او تنظيم استعمالها
- ز. اخلاء بعض المناطق او عزلها وفرض منع التجول فيها
- ح. تحديد مواعيد فتح المحلات العامة واغلاقها كلها او بعضها
- ط. تنظيم وسائل النقل والمواصلات وتحديدتها بين المناطق المختلفة ، واغلاق اي طريق او ممر او مجرى ماء او تغيير اتجاهه ومنع حركة السير عليه او تنظيمها
- ي. مراقبة الرسائل والصحف والمطبوعات والنشرات والرسومات وجميع وسائل التعبير والدعاية والاعلان قبل نشرها وضبطها ومصادرتها وتعطيلها واغلاق اماكن اعدادها
- ك . منع اخذ صور او عمل تصاميم او خرائط لاي مكان او شيء بعينه قد يفيد العدو ومنع الاحتفاظ بجوار هذه الاماكن والاشياء باي اجهزة تصوير او مواد لعمل الصور والتصاميم والخرائط ومنع المكوث او التأخر في مثل هذه الاماكن دون عذر مشروع.

التدخل في العلاقات العقدية من حيث وقف إلتزام أحد طرفيه ، والمتمعن في نص المادة يجد أنه يجوز لرئيس الوزراء ووفق نص الفقرة " د" منها فقط حق تأجيل الوفاء بالديون والالتزامات المستحقة ولكنه لم يمنح حق وقفها والحرمان منها ، كما أن أمر الدفاع يتقتر لعنصر الشرعية من خلال تجاوزه الغاية من تطبيق قانون الدفاع وهي الغاية المحددة بنص المادتين الثانية والثالثة منه المتمثلة بالدفاع عن المملكة وتأمين السلامة العامة .

وعلى ذلك وعلى ضوء أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 ، ووقف العمل بنص المادة/50 من قانون العمل ؛ فإنه لا يجوز لصاحب العمل بسبب توقف العمل الناتج عن تطبيق قانون الدفاع إنهاء خدمات العمال لديه ، كما لا يجوز للعامل أيضاً ترك العمل والعمل لدى جهة أخرى كون عقد العمل لا زال قائماً ، وهي نتيجة ستحدث الكثير من الإرباك في العلاقات القانونية كما أنها لا تحقق الأمن الوظيفي للعامل ، وهي بالتأكيد نتيجة غير قانونية ولا توجب المحاكم على العمل بها ولكن دون التوصل الى إلغاء المحكمة ناظرة الدعوى للقرار أو الأمر نفسه ، إنما تكون صلاحيتها بوقف العمل بنتائج ، إذ إستقر الاجتهاد القضائي لمحكمة التمييز الأردنية على انه من حق المحاكم النظامية ان تتعرض لقانونية القرارات الادارية للتوصل الى اصدار الحكم في المسائل الحقوقية المعروضة امامها وان تشل اثارها دون ان تتعرض الى هذه القرارات بالالغاء.<sup>106</sup>

---

ل. الغاء رخص الاسلحة النارية والذخائر والمفرقات والمواد القابلة للانفجار او التي تدخل في صناعة المتفجرات ومنع صنعها او بيعها او شرائها او نقلها او التصرف بها والامر بتسليمها وضبطها واغلاق محلات بيعها وخبزها

م. منع صنع اجهزة الاتصال او بيعها او شرائها او حيازتها والامر بتسليمها وضبطها.

<sup>106</sup> لطفاً أنظر قرار 1971/212 تاريخ 1971/10/17 ، وكذلك 1991/283 تاريخ 1991/8/24 ، وكذلك 1992/923 تاريخ 1992/10/27 ، وكذلك 1990/473 تاريخ 1990/11/10 .

## ثانياً : عدم وقف العمل بنص المادة/35 من قانون العمل

تنص المادة/35 من قانون العمل على انه :

أ- لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور .

ب- يحق لصاحب العمل انهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة .

ج- إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل .

والاصل أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل الذي تضمن عقد عمله شرط التجربة وكان من القطاعات غير الحيوية ، خروجاً عن القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة/35 من قانون العمل<sup>107</sup> والتي أجازت لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة دون أن يطلب منه أي تبرير لهذا الإنهاء ، والسبب في ذلك أن العامل في القطاعات غير الحيوية والتي تقرر أن عملها لن يؤثر على إستدامة الحياة اليومية في الأردن هو في عطة رسمية بموجب أمر الدفاع رقم 2 تاريخ 2020/3/20 والبلاغ رقم 2 تاريخ 2020/3/29 والذي تقرر بموجبه<sup>108</sup> تمديد تعطيل الوزارات والدوائر الرسمية والمؤسسات

---

<sup>107</sup> تنص المادة/35/ب من قانون العمل على أنه :- يحق لصاحب العمل انهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة ) .

<sup>108</sup> البلاغ رقم 2 الصادر بموجب أمر الدفاع رقم 2 لعام 2020 والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5629 تاريخ 2020/3/31 على الصفحة رقم 1926 والذي يأخذ حكم وأثر أمر الدفاع بموجب ما ورد في عجز المادة/10 من قانون الدفاع والتي نصت على أنه :- يوقف العمل باي نص او تشريع يخالف اي حكم من

والهيئات العامة أعمالها اعتباراً من صباح يوم الأربعاء الموافق 1 / 4 / 2020 ، ولمدة اسبوعين ، مما يترتب عليه أن سبب إنهاء خدمات العامل هنا هو توقف العمل بسبب أجنبي عن العامل وأدواته وليس بسبب شرط التجربة الوارد في العقد ، وإن تقرير ذلك هو أمر منوط بمحكمة الموضوع وفق ما قدم لها من بيانات تستشف منها السبب الحقيقي الذي كان خلف إنهاء الخدمات، ولا ينسحب أثر ذلك على حق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل لديه إستناداً لشرط التجربة في القطاعات الحيوية على ضوء ان العامل ملتحق بعمله ولم تتوقف آثار عقد العمل ولا تعارض هنا بين نص المادة/35 من قانون العمل وبين تطبيق احكام قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه .

هذا كله من حيث الاصل ؛ ولكن امر الدفاع رقم 6 قد جاء بصيغة أمره في تحديد الأسباب التي يجوز لصاحب العمل فيها إنهاء خدمات العمال لديه ، بحيث قصرها على أحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ) ، ز ، ح ، ط) من المادة (28) من قانون العمل ، وقد سهى أمر الدفاع عن وقف العمل بنص المادة/35 من قانون العمل ، إلا أن تدارك ذلك أمر ليس في غاية الصعوبة في ظل نص المادة/10 من قانون الدفاع والتي قررت إيقاف العمل بأي نص او تشريع يخالف اي حكم من احكام قانون الدفاع والاورامر التي تصدر بمقتضاه ، مما يترتب عليه عدم جواز إنهاء خدمات العامل على ضوء شرط التجربة لأن لجوء صاحب العمل لذلك هو إنهاء للعمل لغير الاسباب التي وردت حصراً في أمر الدفاع .

---

احكام هذا القانون والاورامر الصادرة بمقتضاه ) . مما يترتب عليه أن أي أمر أو قرار صادر عن رثة الوزراء او أي من الوزراء او من تم تفويضهم من مجلس الوزراء تطبيقاً لقانون الدفاع يقدم بالعمل على أي نص قانوني بالقدر الذي يتعارض معه .

### ثالثاً : حصر أسباب إنهاء الخدمات

لقد تولى أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 حصر الأسباب التي تجيز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل لديه من خلال وقف العمل بنص المادة/23 من قانون العمل وتحديد أسباب إنهاء الخدمات وحصره بالفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل ، وحيث أن من المستقر عليه قضاءً أن الأسباب الواردة في نص المادة/28 من قانون العمل لم ترد على سبيل الحصر وأنه يوجد أسباب أخرى لم ترد في قانون العمل وعلى الرغم من ذلك فإنها تجيز إنهاء خدمات العامل ومن ضمنها الحالات التي يستلزم القانون موافقة جهات أخرى رقابية على التعيين او يستلزم شروط معينة للبقاء في الوصف الوظيفي ومن أمثلتها قانون هيئة تنظيم قطاع التأمين وقانون هيئة الطيران المدني ، بحيث إذا أصبح مدير شركة التأمين مثلاً بمركز قانوني يفترق الى الشروط اللازمة للمركز الذي يشغله وصدرت أوامر من الهيئة المختصة بإنهاء خدماته فإن شركة التأمين لا تملك والحال كذلك الإمتناع عن تنفيذ الأوامر الصادرة اليها<sup>109</sup> ؛ فإنه من الجيد ما ذهب إليه أمر الدفاع

---

<sup>109</sup> وفي ذلك قضت محكمة التمييز الاردنية بقرارها رقم 2015/934 تاريخ 2015/1/20 بانه :- وفي ذلك نجد ان انتهاء عمل المميز لدى المميز ضدها كان تنفيذاً لكتاب مدير عام هيئة التأمين رقم 1/31/ الوطنية/69 تاريخ 2009/11/1 والموجه الى رئيس مجلس ادارة شركة التأمين الوطنية والمتضمن عملاً باحكام الفقرة (ا) من المادة (105) من قانون تنظيم اعمال التأمين رقم 33 لسنة 1999 وتعديلاته ارجو اعلامكم بقرار مجلس ادارة هيئة التأمين الصادر استنادا لاحكام البند (5) من الفقرة (ب) من المادة (41) من قانون تنظيم اعمال التأمين والمتضمن الطلب من شركتكم ما يلي:

1- تحية السيد بشار" محمد رشاد "خورشيد من منصبه كمدير عام للشركة وذلك اعتباراً من تاريخ تبلغ الشركة هذا القرار....وتنفيذاً لهذا القرار وجهت المميز ضدها كتاب للمميز رقم م ش/1635/2006 تاريخ 2009/11/16 جاء فيه وبناء على طلب هيئة التأمين بموجب كتابهم (المشار اليه اعلاه) انتهاء خدماتكم في الشركة اعتباراً من تاريخ 2009/11/2، وعليه فان انتهاء خدمات المميز لدى المميز ضدها كان تنفيذاً لقرار هيئة التأمين واعمالاً لنص المادة (41/ب/5) والتي خولت مجلس ادارة هيئة التأمين اتخاذ الاجراءات ومنها:

2- الطلب من الشركة او المركز الرئيس لشركة التأمين الاجنبية حسب مقتضى الحال اتخاذ الاجراءات اللازمة لتصويب الاوضاع الادارية بما في ذلك تحية المدير العام او المدير المفوض او اي موظف رئيس فيها.

بحصر أسباب إنهاء الخدمات وعدم الإكتفاء بوقف العمل ببعض النصوص القانونية في قانون العمل سداً لذريعة أي صاحب عمل بالاستفادة من نصوص أخرى متناثرة في القوانين المختلفة. وعليه فإنه وبموجب أمر الدفاع رقم 6 لا يجوز إنهاء خدمات أي عامل وبصرف النظر عن طبيعة عقد عمله أكان محدد المدة ام غير محدد المدة إلا وفق الأسباب والحالات التالية:-

✓ الحالة الأولى : إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي

### صادر عن المرجع الطبي

نصت على هذه الحالة المادة/21/ج من قانون العمل الاردني والتي جاء بها :- 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 )، وهذه الحالة واضحة الدلالة على انتهاء عقد العمل بصورة إستحالة تنفيذه من جانب العامل لسبب خارج عن إرادته بقوة قاهرة ناتج عن وفاته أو مرضه او عجزه الواجب ثبوته من المرجع الطبي المختص ، وينسخ عقد العمل هنا بقوة القانون دون ان يترتب عليه التزام العامل بتعويض صاحب العمل عن مدة العقد المتبقية إذا كان العقد محدد المدة او عن مهلة الاشعار إذا كان العقد غير محدد المدة .

وينتهي عقد العمل بوفاة العامل ، أياً كان سبب الوفاة ، ولا يلتزم ورثته بالعمل لحساب صاحب العمل كما لا يحق لهم أن يلزموا صاحب العمل بإحلالهم محل مورثهم وسبب ذلك أن أداء العمل يتصل بشخص العامل التي لها دائماً محل إعتبار عند التعاقد ، وينتهي عقد العمل هنا بمجرد الوفاة وتلقائياً دون الحاجة الى أن يظهر ورثته أو أن يظهر صاحب العمل إرادته في إعتبار العقد منتهياً ، فالانتهاء يتم هنا بقوة القانون من وقت الوفاة ، ومن هذا الوقت تنحل

---

وعليه فان قرار انهاء خدمات المميز كان تنفيذا لواجب قانوني مما لا يرتب للمميز بدل فصل تعسفي وبدل شهر اشعار وحيث ذهبت المحكمة بهذا الاتجاه فيكون قرارها متفقاً واحكام القانون وما جاء بهذا السبب لا يرد عليه مما يتوجب رده.

الرابطه العقدية ، وتبدأ في السريان المدد القانونية المقررة لتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل<sup>110</sup>.

وبتمعن النص القانوني نجد أنه لم يحدد المراد بالعجز ومداه ، إلا أنه من المسلم به أن العجز في أصله دائم بخلاف المرض فهو موقت ، ولهذا فإن العجز يؤدي الى انفساخ العقد بينما المرض لا يترتب عليه انفساخ العقد ، إلا إذا كان طويلاً ، ومعنى ذلك أن المرض يؤدي الى وقف العقد من حيث الاصل ، بينما إستثناءً يترتب عليه إنفساخ العقد إذا إستطال<sup>111</sup>، ويذهب بعض الفقه<sup>112</sup> إلى أن المقصود بالإستطالة هنا تجاوز العامل حقه في جميع إجازاته المرضية وعليه فعقد العمل ساري المفعول خلال مدة الإجازة في حين يؤدي الى إيقاف العقد في حال تجاوز العامل إجازته المرضية ، ولقد أثارت مسألة جواز إنهاء الخدمات على ضوء مرض العامل خلافاً فقهيّاً كبيراً<sup>113</sup> ، بحيث يجيز البعض الفصل إذا كان المرض طويل المدة فقط ، في حين أجاز البعض الفصل حتى وإن كان المرض قصير المدة ولكن بشرط أن يقع بصورة متكررة واعتيادية وبما يلقي بآثاره على حسن سير العمل في المنشأة.

والحقيقة أنه وفي ضوء صراحة النص الأردني في معالجة المسألة فإنه لا مورد للاجتهاد في ضوء صراحة النص ، حيث أن النص جاء واضحاً من خلال إشتراطه أن يؤدي المرض إلى إقاعده عن العمل وهو ما استخدمه المشرع في دلالة النص بقوله : أو أقعده مرض ، أي منعه

---

<sup>110</sup> إذ نصت المادة/34 من قانون العمل الاردني على أنه (إذا توفي العامل تقول الى ورتته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى احكام هذا القانون بالاضافة الى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (33) من هذا القانون )

<sup>111</sup> الدكتور سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل الاردني ، مرجع سابق ، ص 404 .

<sup>112</sup> الدكتور هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الاردني ، مرجع سابق ، ص 266 .

<sup>113</sup> الدكتور هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، هامش رقم 4 ، ص 247 .



عن أداء مهامه المعتادة المتفق عليها في عقد عمله أو تلك التي عين العامل لإجلها ، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية<sup>114</sup> بأنه : ومن جهة أخرى ولما للمحكمة من صلاحيات كان عليها أن تدعو رئيس اللجنة الطبية والأعضاء الأطباء الموقعين على التقرير للاستيضاح منهم حول ما جاء بتقريرهم مع الأخذ بنظر الاعتبار طبيعة عمل المدعي كقائدة طائرة ومدى أثر حالته الصحية في قيادة الطائرة وعمله كطيار) ، مما نجد معه توجه محكمة التمييز نحو ضرورة التثبت من طبيعة عمل العامل ومدى تأثير المرض الذي أصيب به على حالته الصحية في القيام بأعماله المتفق عليها ، وهذه هي دلالة النص في الإشارة الواضحة لإشترط أن يكون المرض قد أقعد العامل عن العمل .

وينتهي عقد العمل بالعجز عن العمل وهو الضعف العام الذي يصيب العامل في قدرته على العمل كلاً أو جزءاً ، ولكن يجب أن يكون العجز دائماً فإذا كان قابلاً للشفاء اعتبر ما أصاب العامل هنا مرضاً لا يستوجب بالاصل إنهاء عمله إلا إذا أقعده عن العمل كما سبق القول ، ويؤدي العجز إلى إنتهاء عقد العمل أياً كان سببه<sup>115</sup> ولو كان ناشئاً عن خطأ العامل ، وسواء أدى ذلك الى العجز الكلي لدى العامل ام العجز الجزئي .

ولكن ماذا لو كان مرض العامل الذي أقعده عن العمل او تسبب له بالعجز ناتج عن إصابته بفيروس كورونا أثناء العمل او بسببه ، فهل يجوز لصاحب العمل انهاء عمل العامل إستناداً لحكم النص المشار اليه ؟

تنص المادة/14 من قانون العمل على أنه : إذا أصيب عامل اصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل

---

<sup>114</sup> قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 20.19/5767 تاريخ 2019/12/31 .

<sup>115</sup> الدكتور محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 443 .

تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على اساس أجره الأخير قبل الإصابة) ، وبإستعراض ما جاء بالنص القانوني نجد أنه وفي حال أصيب عامل أثناء عمله بعدوى فيروس كورونا المستجد وأدى ذلك الى عجزه الدائم الجزئي الذي يمنعه من القيام بمهامه المعتادة ولكنه لا يمنعه من القيام بعمل آخر وجب على صاحب العمل هنا تشغيله في عمل آخر يناسب حالته في حال وجد مثل هذا العمل ولا يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة إنهاء خدماته وإلا كان فصلاً تعسفياً<sup>116</sup> ، ولكن لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل إذا أدت إصابته بالفيروس الى عجزه المؤقت ولو طال مدة إنقطاع العامل هنا عن العمل وذلك بدلالة نص المادة/90/ب من قانون العمل ويستحق العامل في هذه الحالة بدلاً يومياً ما نسبته 75% من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك اثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخضع ذلك البديل إلى ( 65% ) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة

ولكن في حال لم يوجد مثل هذا العمل فإنه من الواجب القول بأنه يجوز لصاحب العمل هنا إنهاء خدمات العامل لتحقق شرط الإنهاء وهو العجز ، وكذلك في حال تسببت العدوى

---

<sup>116</sup> لظفاً أنظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 2009/2030 تاريخ 2010/2/22 والذي جاء فيه (حيث ان عمل المدعي لدى المدعى عليها قد بدا في 1998/9/1 حتى فصله بتاريخ 2007/10/28 فتكون هذه الإصابة هي اصابة عمل وعلى ما توصلت له لجنة تسوية الحقوق الفرعية في مؤسسة الضمان الاجتماعي وفقاً للمبرز م/1 وحيث ان اللجنة الطبية التابعة للمدعى عليه قد توصلت لقرار مفاده (ان المذكور لا يستطيع القيام بكل مهام عمله الحالي ) الامر الذي يعني ان هناك امالاً اخرى يمكن له ان يقوم بها. وحيث ان لجنة تسوية الحقوق الفرعية لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي اعتبرت بتاريخ 2008/1/28 الحادث الذي تعرض له المدعي اصابة عمل شافية وان المادة 14 من قانون العمل اوجبت على صاحب العمل تشغيله (اي العامل) في عمل اخر يناسب حالته، وحيث ان الامر كذلك فيكون اعفاء خدمات المدعي بتاريخ 2007/11/1 وفقاً للمبرز م/3 والحالة هذه يشكل فصلاً تعسفياً يستحق معه المدعي ان يحكم له ببديل الفصل التعسفي وببديل شهر الانذار)

بمرض العامل الذي تحققت به شروط الإقعاد عن العمل أو العجز الكلي ؛ فإنه وبلا شك يجوز إنهاء خدمات العامل لأن العقد يكون قد انفسخ بقوة القانون نظراً لإستحالة تنفيذه في هذه الحالة ، مع إحتفاظ العامل بكافة حقوقه القانونية الناشئة عن إصابة العمل في حال تحقق شروطها .

✓ الحالة الثانية:- إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك .

وعليه فإذا بلغ العامل الذكر سن الستين والانثى سن الخامسة والخمسين<sup>117</sup>، جاز لصاحب العمل إنهاء خدماته ما لم يكن قد تم الإتفاق بينهما على ما يخالف ذلك ؛ أي على إستمرار العامل في عمله ، ان انتهاء خدمات العامل لبلوغه سن الستين من العمل فصلا مبررا ولا يخالف القانون ذلك ان القوانين الناظمة لمسالة الحقوق والعائدات وهي قانون الضمان الاجتماعي وقانون التقاعد المدني قد حددت سن الستين للذكر والخامسة والخمسين للانثى من عمر الانسان كعمر افتراضي لاستحقاق العامل الحقوق العمالية والموظف للحقوق التقاعدية ، ذلك ان العقل والمنطق يقضيان بالنتيجة انتهاء العلاقة العقدية ، فلا بد من تحديد سن او عمر معين اذا بلغه العامل او الموظف جاز فيه لرب العمل او السلطة التنفيذية إنهاء خدمته ولو قبل بغير ذلك لكان في ذلك الزام على رب العمل او السلطة التنفيذية بقبول عامل او موظف لم يعد قادرا على العطاء وخالف ذلك ناموس التجديد والتطوير<sup>118</sup>.

---

<sup>117</sup> وفق نص المادة/62 من قانون الضمان الاجتماعي والتي تنص على أنه :- أ- يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الشيخوخة شريطة تحقق ما يلي:- 1- إكمال المؤمن عليه الذكر سن الستين والمؤمن عليها الأنثى سن الخامسة والخمسين) .

<sup>118</sup> وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بقرارها رقم 2017/3192 تاريخ 2017/9/13 بأنه (والمستفاد من ذلك ان عقد العمل غير محدد المدة ينتهي ببلوغ العامل سن الستين من العمر فاذا استمر العامل بعمله بعد بلوغه السن المذكورة بموافقة صاحب العمل وحصوله على راتب الشيخوخة فان عقد العمل يبقى قائما ويستمر العامل في استيفاء اجوره وامتيازاته الا ان ذلك لا يسلب حق صاحب العمل في انتهاء عقد العمل بإرادته المنفردة دون ان يشكل ذلك فصلا غير مبرر او تعسفي لان عقد العمل ليس مؤبدا فان اختار صاحب العمل إنهاء عقد

✓ الحالة الثالثة : إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة

بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره

ويقصد بهذه الحالة أنه يحق لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل إذا ما ثبت انتحال العامل شخصية أو هوية غيره أو في حال ثبوت تقديم العامل شهادات أو وثائق مزورة بهدف جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره ، مما يترتب عليه أن هذه الفقرة قد تضمنت صورتين في ضمن أحكامها الأولى : إنتحال الشخصية أو الهوية ، والثانية تقديم العامل شهادات أو وثائق مزورة وان يكون الهدف من تقديم هذه الوثائق هو جلب المنفعة للعامل أو الإضرار بغيره وحتى ولو لم تتحقق هذه النتيجة<sup>119</sup>.

ونجد أن الغاية من إشتراط المشرع جلب المنفعة للعامل أو الإضرار بالغير هو أن يكون لهذه الشهادة أثر جوهري في إبرام العقد ليبرر انهاء العقد على ضوء تقديمه<sup>120</sup> ، بمعنى أن تكون هذه الشهادة أو إنتحال الشخصية هي السبب المباشر في إنعقاد العقد أو في حجب المنفعة عن الغير او الإضرار به ، كأن يكون العامل بسبب تقديمه شهادة خبرة معينة قد تقدم على أقرانه في المهنة فهو بذلك يكون قد ألحق الضرر بهم بموجب شهادة ثبت أنها مزورة ، فالمهندس الذي يقدم شهادة صحيحة في الهندسة من جامعة معترف بها لا يقع تحت طائلة احكام الفقرة " أ " إذا قدم معها شهادة مزورة بإتقان اللغة الفرنسية ، إلا إذا كان إتقان اللغة الفرنسية مشترط أساساً في عمله المتعاقد عليه .

---

العمل بعد استمرار العامل في عمله بعد بلوغه سن الستين فان هذا الانهاء لا يشكل فصلاً تعسفي اي بقاء العامل على راس عمله في عقد العمل غير المحدد المدة بعد بلوغه سن الستين مقترنا باستمرار بقاء موافقة صاحب العمل على ذلك وعليه فان المدعي لا يستحق التعويض عن مطالبته بالفصل التعسفي ويغدو قرار محكمة الاستئناف من هذه الناحية واقع في محله وهذه الاسباب لا ترد عليه ويتعين ردها

119 الدكتور سيد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 289 .

120 الدكتور هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الاردني ، مرجع سابق ، ص 315 .

ولا يشترط أن تتم إدانة العامل بجرم التزوير حتى يتمكن صاحب العمل من إنهاء خدماته ، وعلى ذلك كنا نتمنى على المشرع إستبدال كلمة مزورة من النص الى عبارة " غير صحيحة " لأن القضاء هو الجهة المناط بها الحكم بتزوير مستند أو وثيقة معينة ، ولما لم يتضح من عبارة النص إشتراط وجود حكم قضائي بالتزوير ، لأنه لو كان يشترط ذلك لكانت عبارة النص " قضِي بأنها مزورة " إلا أن المشرع لم يستخدم هذه العبارة مما لا وجه معه للقول بإشتراطها .

وذهب البعض من الشراح<sup>121</sup> لقانون العمل الأردني إلى ضرورة أن يقوم صاحب العمل بإجراء تحقيق مع العامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل إصدار قرار بإنهاء خدماته في هذه الحالة ، وعلو ذلك بالقياس على حالة بان التحقيق إذا كان واجب على صاحب العمل في حال توقيع العقوبة بالغرامة او الايقاف عن العمل فإنه من باب أولى برأيهم واجبة في حال الفصل ، ولا نتفق مع هذا الرأي على ضوء الفرق ما بين الإجراءات التأديبية التي يقوم بها صاحب العمل بمواجهة العامل ( الخطأ التأديبي ) والحالات التي سمح المشرع فيها لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل مباشرة ودون إتخاذ أي إجراء او السماح للعامل بالدفاع عن نفسه الناتجة عن الإخلال بالعقد ( الخطأ العقدي ) ، مما يكون الواجب على صاحب العمل بإتخاذ مثل هذه الإجراءات التأديبية حصري فقط عند تطبيق احكام الفقرة " د" من المادة 28 من قانون العمل فقط والتي تتمثل بحق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل في حال ثبوت مخالفته للنظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابةً مرتين ، وهي الحالة الوحيدة التي يجب على صاحب العمل الالتزام بالإجراءات المنصوص عليها في المادة/48 من

---

<sup>121</sup> الدكتور جعفر المغربي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 173 ، والدكتور سيد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 289 .

قانون العمل والتي تنص على أنه (لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:-

أ- أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .

ب- أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .

ج- أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير او من يفوضه .

وفي ذلك قضت محكمة التمييز الاردنية في قرارها رقم 2019/7687 تاريخ 2020/01/27 بانه :- وحيث تجد محكمتنا أن محكمة الاستئناف قد عللت وسببت قرارها بأن إنهاء عمل المدعي وفقاً لأحكام المادة 28/ب من قانون العمل تستوجب التقيد بأحكام المادة (48) من قانون العمل وحيث إن الإجراء التأديبي المنصوص عليه في المادة (48) من قانون العمل يتعلق بمخالفة الأوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل والتي يستقل بها صاحب العمل وأن الخطأ التأديبي أو الإجراء التأديبي المنصوص عليه في المادة (48) من قانون العمل

يختلف عن الخطأ العقدي لأنه لا يشترط فيه أن يترتب عليه إضرار لصاحب العمل كما أنه ليس بالضرورة أن يكون إخلالاً بالتزامات العامل الجوهرية المترتبة على عقد العمل فقد يتوافر الخطأ التأديبي دون وجود إخلال بالتزام عقدي ( كما لو لم يرتد العامل اللباس المحدد له وقت العمل ) وعليه فإن إخلال العامل ومخالفته لأحكام المادة (28/ب) من قانون العمل لا يستوجب إنذاراً خطياً حتى يصار إلى تطبيق أحكام المادة (48) من قانون العمل للسماح للعامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه وتكون محكمة الاستئناف قد أخطأت بتطبيق أحكام المادة (48) من قانون العمل على واقعة هذه الدعوى (2008/4671 تمييز حقوق) .

✓ الحالة الرابعة : إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحه ماسه بالشرف والأخلاق العامة

وحتى يتمكن صاحب العمل في هذه الحالة من إنهاء خدمات العامل فلا بد أن يكون قد صدر حكم قضائي قطعي بحق العامل ، مما لا يجوز معه لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل لديه بمجرد إحالته للمحاكمة عن الجرم أو حتى صدور الحكم الابتدائي وسواء اكانت الجريمة التي يحاكم عنها تتعلق بعمله أم لا وسواء ارتكبت في مكان العمل<sup>122</sup> أم خارجه او حتى قبل التحاق العامل بعمله ، إلا أنه وبجميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا بعد صيرورة الحكم قطعياً ضماناً لمبدأ أن المتهم براء ما لم تثبت إدانته، وفي ذلك عبرت محكمة التمييز الاردنية<sup>123</sup> بقولها (وعن السبب الاول من اسباب التمييز وقول المميّزة ان محكمة الاستئناف خالفت الاجتهاد القضائي باعتبارها فصل المميز ضده فصلا تعسفيا ، فاننا نجد انه من المقرر بموجب المادة 28 عمل ان فصل العامل بسبب جرم جزائي لا بد ان يسبقه ادانته له بذلك الجرم

<sup>122</sup> الدكتور هشام رفعت هشام ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 305 .

<sup>123</sup> قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2003/3384 تاريخ 2003/12/17 .

بموجب حكم قطعي مكتسب الدرجة القطعية ، وحيث ان المميّزة فصلت المميز ضده قبل صدور حكم ضده فان فصلها له يكون والحاله هذه مخالفا للقانون ولقاعدة المتهم بريء حتى تثبت ادانته ... وعن السبب الرابع من حيث قول المميّزة ان غل يد رب العامل عن فصل العامل المقارن لفعل ضار بمال وسمعة صاحب العمل يشجع العامل على الاستمرار في خطئه وجوابنا على ذلك هو ان اخذ العامل بجريرة الشبهة والظن مخالف لنص المادة 28 من قانون العمل التي جعلت القضاء هو الفيصل في مثل هذه الحاله ) .

ولا بد أن تكون الجريمة التي أدين بها العامل جنائية أو جنحه ماسه بالشرف والاخلاق العامة ، وقد ذهب بعض الشراح<sup>124</sup> إلى أنه وصف الشرف والاخلاق العامة يذهب الى الجنحه دون الجنائية بحيث أجاز هذا الجانب من الشراح فصل العامل المحكوم عليه بجنائية سواء اكانت ماسه بالشرف أم لم تكن مع مراعاة ان تكون الجنحه فقط من نوع الجرائم المخلة بالشرف والاخلاق العامة ، وهو إتجاه لا نؤيده إذ أن قواعد اللغة العربية تخالفه ، كون المشرع إستخدم في النص حرف " أو " وهو من حروف العطف في اللغة العربية يعطف الجملة الثانية على الأولى ويفيد في معناها التخيير ، وبذلك يكون وصف الجريمة الذي إستلزمه المشرع وهي أن تكون من الجرائم الماسه بالشرف والاخلاق العامة يشمل الجنائية كما يشمل الجنحه .

ومما تجدر الإشارة اليه هو إذا ما تم إعتقال العامل أو حبسه من قبل السلطات العامة فإن ذلك سبب موجب ابتداءً إلى عدم إستحقاقه أي أجور اثناء فترة إعتقاله لأن الأجر مناطه العمل او الاستعداد له ، كما أن منطق القواعد القانونية يفيد بانه وفي حال طال أمد إعتقاله أو حبسه فإن ذلك يؤدي لإستحالة تنفيذ إلتزامه المتفق عليه ييجز فسخ التعاقد ، مع فارق وحيد

---

<sup>124</sup> الدكتور جعفر المغربي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 176 ، والدكتور سيد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 296 .



وهو فيما إذا كان إعتقاله مشروع أم غير مشروع بغية تحديد فيما إذا كان يستحق بدلاً عن إنهاء عمله في هذه الحالة أم لا ، كونه الفقرة " هـ " من المادة/28 من قانون العمل حددت حق صاحب العمل في إنهاء العمل بناء على التغيب بالتغيب غير المشروع ، مما نرى معه أنه وفي حال تبين في حالات توقيف العامل أو إعتقاله أن العامل قد تم إعلان براءته من الجرم المسند إليه أو السبب الذي كان قد تم ملاحظته بشأنه فإن غيابه مشروع يجيز له الرجوع على صاحب العمل بحقوقه القانونية ، واما إذا كان قد أدين بما لوحق بسببه فإنه تغيب غير مشروع عن العمل ولو اتصل ذلك بحياة العامل الخاصة ، لأنه على جميع الأحوال يجب على العامل أن يحرص على ألا تؤثر ظروف حياته الخاصة على إلتزامه بالعمل الذي يتقاضى الأجر بسببه .

✓ الحالة الخامسة : إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة

**مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل**

وبتمتع النص نجد ان المشرع أجاز إنهاء خدمات العامل في حال وجد أثناء العمل في حالة سكر بين مما يترتب عليه أن العامل إذا كان قد تناول المشروبات الكحولية ودون أن يصل إلى حد " السكر البين " أي ذلك الذي يؤثر على تصرفاته فإنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل لديه في هذه الحالة ، ولعل المشرع تدارك ذلك من خلال نصه على حق صاحب العمل بإنهاء الخدمات في حال ارتكاب العامل لأي فعل مخرجا للأداب العامة في مكان العمل ، وهو مصطلح فضفاض يختلف من منشأة الى أخرى ومن مجتمع لآخر ، مما قد يكون معه مجرد تناول العامل لهذه المشروبات في مكان العمل مدعاة لإنهاء خدماته في بعض المنشآت باعتباره فعل يخالف الآداب العامة لديها .

وحيث أن معيار فيما إذا كان الفصل مبرراً من عدمه يخضع لمدى توافر الصفة

التعسفية من عدمها ذلك أن قانون العمل بنصوصه لم يحصر حالات الفصل المبرر وغير

المبرر وإنما ترك أمر تقديرها لسلطة المحكمة بوصفها مسألة موضوعية<sup>125</sup> ، وحيث إن المشرع قد أجاز إنهاء عقد العمل فإنه يفترض استعمال هذا الحق في الإنهاء في نطاق المشروعية ولما كان التعسف في استعمال الحق من الوقائع المادية الذي يجوز إثباته بكافة طرق الإثبات ومع ذلك قد يفصح الطرف الراغب في الإنهاء عن المبرر الذي يستند إليه فهنا يحصه القاضي بالظروف التي وقع فيها وله السلطة التقديرية في نفي التعسف أو وجوب التعسف في إنهاء العقد ، مما يعطي القاضي عند تطبيق هذا النص تحديداً ضرورة دراسة كافة الظروف التي تم بها إنهاء عقد العمل وعدم التقيد بحرفية الفعل المسند للعامل ، وبعبارة أخرى يجب عليه دراسة طبيعة المنشأة ومدى أثر الفعل الذي أقره العامل على مكان العمل وبيئته ، لذا فإن قيام العامل بتعاطي مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو مادة كحولية لا بد وفق النص ان تكون مؤثرة من خلال إستخدام المشرع للفظ " متأثراً بما تعاطاه " إلا أن سلطة القاضي في تحري مدى تأثير ذلك على العمل نفسه والتزامات العامل تجاه صاحب العمل وزملاءه توجب التوسع في أثر ذلك على الآداب العامة التي جاء بها النص مستكملاً ما قد يعتبر انتقاد للنص في التطبيق الواقعي له .

الحالة السادسة : إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير

ويستند حق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل الذي يعتدي على صاحب العمل نفسه

أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه في العمل أو أي زميل له في العمل أو أي شخص آخر

---

<sup>125</sup> أنظر في ذلك قرار محكمة التمييز الاردنية الصادر عن الهيئة العامة رقم 2004/1158 تاريخ 2005/01/13 والذي جاء فيه (ترك المشرع أمر تقدير الفصل التعسفي لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة 25 من قانون العمل ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل مسألة من مسائل الواقع وهي ليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص محددة وعليه فهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البيانات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز ما دام أنها تستند في ذلك إلى بيئة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً)

أثناء العمل أو بسببه إلى أن العلاقة بين صاحب العمل والعامل يجب ان تكون قائمة على أساس من الطاعة والاحترام ، وإن الإخلال بهذا الواجب يترتب عليه اساءة بالغة في سير العمل ، إذ يؤثر في التوازن بين الطرفين ، وتتلاشى ، بالتالي ، سيطرة صاحب<sup>126</sup> العمل على نظام المنشأة .

وأن المحاكم ملزمة وعند تطبيق هذا النص بدلالة المادة 190 من قانون العقوبات باعتبارها المصدر الاساسي لتعريف فعل التحقير الوحيد في التشريع الاردني ، وهذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي لمحكمة التمييز الأردنية<sup>127</sup> ، وبالرجوع الى نص المادة 190 من قانون العقوبات ؛ نجد انها تنص على انه :- التحقير: هو كل تحقير او سباب- غير الذم والقبح يوجه إلى المعتدى عليه وجها لوجه بالكلام او الحركات او بكتابة او رسم لم يجعلها علنيين او بمخابرة برقية او هاتفية او بمعاملة غليظة .

---

<sup>126</sup> الدكتور هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 306 .

<sup>127</sup> تمييز حقوق رقم 2178/2005 تاريخ 2005/11/16 والذي جاء فيه (يعتبر المقصود بكلمة التحقير الواردة في المادة 28/ط من قانون العمل ، هي التي تشكل تحقيراً بالمعنى المقصود بالماده 190 من قانون العقوبات حيث أن المصطلحات والمفردات القانونية التي أوردها وعرفها المشرع في مواد قانونية هي المستقره والواجبة التطبيق والأخذ بها طالما أنها جاءت محددة وثابتة المعاني ، ولم يرد في قانون العمل أو أي قانون آخر غير قانون العقوبات أي تعريف أو تفسير لمفهوم التحقير وانه من المتوجب قانوناً الأخذ بتعريف وتفسير التحقير حسب ما جاء في نص المادة 190 من قانون العقوبات . وأن كلمة التحقير الواردة في المادة 28/ط من قانون العمل هي تحمل نفس المعنى وذات المفهوم لكلمة التحقير الواردة في قانون العقوبات ولا يجوز أن تحمل معنيين ومفهومين قانونيين مختلفين وهل أن عبارة التحقير لها مفهوم في قانون العمل غير المفهوم الوارد في قانون العقوبات ولو كان الأمر غير ذلك لتمسك كل طرف من أطراف الخصومة بالمعنى أو المفهوم الذي يريده أو يلائم مصلحته ولا يستقيم الأمر في المجادلة في النصوص القانونية وتفسير مفهومها كل حسب رغبته ، والدلاله على ذلك أنه وبثبوت قيام العامل بالإعتداء على رب العمل أو غيره بالتحقير لا يمنع المعتدى عليه من إقامة شكوى جزائية بجرم التحقير بحق العامل ويطبق عليها قانون العقوبات . وأن استناد محكمة الموضوع في تعريف التحقير من خلال تطبيق نص المادة 190 من قانون العقوبات التي هي مصدر التعريف لها ليس فيه مخالفه لقانون العمل وهذا هو قصد المشرع لمعنى التحقير الوارد في قانون العقوبات والتي يتوجب تطبيقها اينما كان وإلا لأفرد نصاً خاصاً في قانون العمل لبيان المقصود بالتحقير )

مما يعني بان المادة 190 من قانون العقوبات قد افردت عدة طرق لوقوع فعل التحقير منها ما يقع وجها لوجه لتحقق عنصر العلنية ومنها ما يقع بمخابرة برقية او هاتفية او حتى بالمعاملة الغليظة ، مما يجعل تحقق أياً منها بحق العامل كافياً لتوافر كافة اركان وعناصر التعريف المراد بموجب نص المادة 190 من قانون العقوبات ، ولا يشترط البتة لاثبات المحكمة عناصر التحقير أو الضرب بحق العامل وجود دعوى جزائية اساساً في إطار النص الصريح الذي اجاز وفق الفقرة ط من المادة/28 من قانون العمل انهاء خدمات العامل في حال تحقيره للمدراء او اي من زملاءه في العمل .

#### رابعاً : عدم جواز إنهاء صاحب العمل لعقد العمل محدد المدة بإنهاء مدته

على ضوء حصر أمر الدفاع لإسباب إنهاء الخدمات فإن أي إنهاء للعمل وقع خلافاً لهذه الأسباب يجعل من إنهاء العمل غير مشروع ، وعليه فلا يجوز إنهاء خدمات العامل الذي تنتهي مدة عقد عمله بحلول تاريخ 2020/3/18 وخلال<sup>128</sup> فترة تطبيق قانون الدفاع ، على ضوء صراحة الفقرة "أ" من البند الثامن من أمر الدفاع رقم 6 والذي جاء فيه (أ- لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لاجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

---

<sup>128</sup> جاء في الفقرة ج من البند الثامن من أمر الدفاع ما يلي : على كل صاحب العمل قام باجبار اي عامل لديه على الاستقالة أو أنهى خدماته أو قام بفصله عن العمل في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند وخلال الفترة الممتدة من تاريخ 2020/3/18 حتى تاريخ صدور امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 بإعادتهم إلى العمل خلال أسبوع من تاريخ نشر الامر في الجريدة الرسمية .

وهو توجه غير محمود أيضاً لأمر الدفاع ولا يدخل ضمن حالة الضرورة أو صلاحيات رئيس الوزراء للحفاظ على السلامة العامة ، ويشكل تدخل صارخ بمبدأ سلطان الإرادة وإخلال بالقوة الملزمة للعقود ، وبعبارة أخرى فإن الغاء العمل بنص الفقرة "أ" من المادة/21 من قانون العمل ضمناً من خلال تحديد أسباب إنهاء الخدمات ، منطقي ، إذا ما علمنا أن الفقرة تقضي بانتهاء عقد العمل في حال إتفق طرفاه على الإنهاء ، وإن إرادة العامل على الأغلب معييه في ظل توقف المنشآت عن العمل ، مما يوقع العامل تحت ظل شوكة وتحكم صاحب العمل ، وهو أمر رعاه رئيس الوزراء في أمر الدفاع صراحة ، لذلك قضى بموجب البند التاسع من أمر الدفاع بإعتبار كل تعهد أو اتفاق أو وثيقة يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه او تؤدي الى الانتقاص من تلك الحقوق منذ تاريخ 2020/3/18 باطلة ولا يعتد بها قانوناً، وعلى صاحب العمل اتخاذ الاجراءات اللازمة لالغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر امر الدفاع في الجريدة الرسمية .

أما حالة إنتهاء عقد العمل محدد المدة بإنتهاء مدته أو إنتهاء العمل نفسه ، فلا نرى أن فيها تغول من صاحب العمل على العامل أو إستخدام لصاحب العمل سلطته على العامل ، إنما هو تطبيق واضح لحكم العقد وأثره مما يجيز للمحاكم هنا وكما أسلفنا أن توقف آثار هذا الحكم من احكام أمر الدفاع دون التعرض لالغاء الأمر نفسه .

**خامساً : تجاوز أمر الدفاع في معالجة احكام غياب العامل عن عمله وفق الفقرة " هـ" من**

#### **المادة/28 من قانون العمل**

يلاحظ أن امر الدفاع تضمن في الفقرة " ب" من المادة /8 منه وبعد ان صرحت الفقرة بوقف العمل بالفقرة " هـ" فقد فوضت وزير العمل إتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لتطبيقها ،

وهو يشكل تعارضاً في أمر الدفاع فكيف يفوض لوزير العمل إتخاذ الاجراءات اللازمة بحق فقرة قانونية تم وقف العمل بمقتضاها ، وهو أمر يؤدي الى القول بتفعيلها على ضوء ان التفويض كنص منح بعد الوقف في ذات النص القانوني ، وبالرجوع الى الفقرة " هـ " نجدها تنص على ما يلي :- لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في أي من الحالات التالية :- هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقتطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة ) .

ونعتقد أن السبب بتفويض وزير العمل بإتخاذ الاجراءات اللازمة بخصوص هذه الفقرة هو أن إصدار الصحف اليومية أساساً قد توقف بموجب قرار الحكومة الاردنية تاريخ 2020/3/17 وقبل إعلان العمل بقانون الدفاع ، كما أن دائرة البريد في عطلة رسمية بموجب قرار الحكومة ايضاً ، مما يتعذر معه تطبيق النص القانوني بحالته التي هو عليها ، الأمر الذي يتطلب تدخل وزير العمل بإتخاذ إجراءات موازية لحكم النص ، وفي هذا الإطار تقتضي الإشارة بانه لم يتم التصدي في أي أمر دفاع لقرار صريح بوقف إصدار الصحف اليومية وهو سهو كان لا بد من التعرض له ، لأن الحكومة في الأوضاع الاعتيادية وفي ظل تطبيق القوانين في الظروف غير الإستثنائية لا تملك أن توقف نشر أو إصدار صحيفة يومية أو أسبوعية إلا وفق قانون المطبوعات والنشر رقم 8 لسنة 1998 ، وهو الأمر الذي عادت الحكومة وقررت السماح ومن تاريخ 2020/4/21 بإصدار الصحف اليومية ونشرها .

وبإستعراض ما إتخذه وزير العمل إزاء ذلك نجد أنه قام وبتاريخ 2020/04/09 بإصدار القرار رقم 1 دفاع بخصوص تنفيذ حكم هذه الفقرة جاء فيه ما يلي :- ( قررت أنه وقبل

إتخاذ أي إجراء بحق اي عامل وفقاً لما ذكر في الفقرة هـ من المادة 28 المشار اليها أعلاه

فيتوجب على صاحب العمل إتخاذ الإجراءات والتدابير التالية :-

- 1- يقدم صاحب العمل طلباً الى الوزارة وفقاً للالية الالكترونية المعدة لهذه الغاية .
  - 2- يقدم صاحب العمل كشفاً يبين دوام العامل اعتباراً من 2020/1/1 .
  - 3- لمفتش العمل الاطلاع على اي سجلات أو كشوفات أو وثائق أخرى تتعلق بالعمل وان ياخذ صوراً أو نسخاً عنها او مقطقات منها لغايات التحقق من صحة البيانات الواردة في الطلب المقدم من صاحب العمل المتعلقة بدوام العامل.
  - 4- تقوم الوزارة بدراسة الطلب المقدم والرد عليه خلال اسبوع من تاريخ تقديم الطلب سواء بالموافقة او عدم الموافقة على فصل العامل ويعتبر القرار قراراً قطعياً.
- وان وزير العمل لم يكن موقفاً بصياغة هذا القرار ، ذلك أن تغيب العامل عن مكان عمله قد يكون مرده منعه من التجوال أثناء إعلان الحكومة قرار حظر التجول وهي واقعة مادية عرضة للاثبات القانوني لا يجوز نزع إختصاص القضاء النظامي بخصوصها ومنحها لجهة إدارية وإعطاء القطعية لقرارتها وهو أمر غير جائز قانوناً بحال من الأحوال ، كما أنه يخالف نص المادة/11 من قانون الدفاع نفسه والتي تنص على أنه (اذا تعذر تنفيذ اي عقد او التزام بسبب مراعاة احكام هذا القانون او اي امر او تكليف او تعليمات صادرة بمقتضاه او بسبب الامتنال لهذه الاحكام فلا يعتبر الشخص المرتبط بهذا العقد مخالفاً لشروطه بل يعتبر العقد موقوفاً الى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً ويعتبر ذلك دفاعاً في اي دعوى اقيمت او تقام على ذلك الشخص او اي اجراءات تتخذ ضده من جراء عدم تنفيذه للعقد او الالتزام ) .

فإذا كان قانون الدفاع نفسه يعتبر إمتناع التنفيذ الناتج عن مراعاة احكامه مشروعاً واعتبر العقد موقوف الى المدى الذي يكون فيه تنفيذ الالتزام متعزراً ، كما أنه أعتبر ذلك دفع يتمسك به صاحب المصلحة في أي دعوى قضائية ، فكيف لوزير العمل ان يعتبر القرارات الصادرة عنه او عن وزارة العمل او عن المفتشين قطعية ويسلب حق الأشخاص باللجوء الى القضاء ، والمستقر عليه قضاءً ان جميع قرارات الادارة الصادرة تنفيذاً لقانون الدفاع خاضعة للرقابة القضائية إذ أن للقضاء دور كبير في الرقابة على إحترام الإدارة لشروط نظرية الظروف الاستثنائية ؛ وهو ما يميز هذه النظرية عن نظرية أعمال السيادة<sup>129</sup> التي تعد خروجاً على المشروعية ، ويمنع القضاء من الرقابة على الأعمال الصادرة إستناداً لها ، كما أنها تتميز عن نظرية السلطة التقديرية للإدارة التي يكون دور القضاء في الرقابة عليها محدوداً بالمقارنة مع رقابته على أعمال الإدارة في الظروف الإستثنائية ، وعليه فالقضاء يبقى الجهة المناط بها مراقبة نشاط الإدارة لا سيما من حيث أسباب قرارها الاداري والغاية منه ، ولكن دون تجاوز في رقابته الى العيوب الأخرى وهي الاختصاص والشكل والمحل .

ومن هنا جعل المشرع في قانون الدفاع القرارات التي تصدر إستناداً لإوامر الدفاع قابلة للطعن امام المحكمة الادارية<sup>130</sup> على أن يفصل بالطعن على وجه السرعة ولا يحول القرار

---

129 الدكتور عبد القادر باينه ، القضاء الاداري - الاسس العامة والتطور التاريخي ، دار توبقال ، المغرب 1985 ، ص 28 .

130 نصت المادة/8 من قانون الدفاع على انه :- أ . يجوز لاي شخص جرى توقيفه او القبض عليه بموجب هذا القانون او اي امر دفاع او جرى الاستيلاء او وضع اليد على ماله او مال موجود تحت اشرافه او لاي صاحب مصلحة بالنيابة عن الشخص المذكور ان يطعن بالامر الصادر بذلك لدى محكمة العدل العليا .  
ب. على المحكمة ان تفصل في الطلب على وجه السرعة ولا يحول القرار الصادر عن المحكمة برد الطلب دون اللجوء الى تقديم طلب جديد المرة بعد الاخرى طالما بقي الامر المطعون فيه قائماً.



الصادر عن المحكمة برد الطلب دون إعادة الطعن به المرة تلو الأخرى طالما بقي الأمر المطعون به قائماً .

وعليه كان حري بوزير العمل التحوط في تنفيذ أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بأن يكون قراراً إجرائياً فقط دون ان يتعدى ذلك الوصول الى إصدار أمر دفاع جديد ، حيث ان أمر الدفاع نص صراحةً على تفويض وزير العمل بإتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق أحكام الفقرة " هـ" من المادة/28 من قانون العمل ، مما يقصر دور وزير العمل على إيجاد الطرق المناسبة لتطبيقها لا أن يقوم بإستبعاد النص والإستعاضة عنه بنص جديد ، مما يكون معه هذا القرار وفق رأينا قد تجاوز حالة الدفاع وقرار التفويض ويكون باطلاً بدلالة نص الفقرة " ب" من المادة/3 من قانون الدفاع والتي تنص على أنه " لرئيس الوزراء تفويض جميع صلاحياته او بعضها لمن يراه اهلا للقيام بذلك في جميع انحاء المملكة او في منطقة محددة منها وبالشروط والقيود التي يعينها " .

ووجه تجاوز التفويض يتضح جلياً بالحرمان من تقديم البينة لمسألة واقعية نظم المشرع حقوق المتقاضين فيها ورسم الطرق القانونية لتنفيذها ، إذ يتوقف أمر بيان المشروعية في الغياب عن مكان العمل على عدة عوامل تخرج المحكمة ناظرة الدعوى عن قواعد الإثبات في الأوضاع الاعتيادية ، إذ أن عبء اثبات مشروعية الغياب تقع على عاتق العامل من حيث الأصل ، ولكن في ظل تطبيق قانون الدفاع وإنتشار وباء كورونا وما صحب ذلك من تقييد على حرية العمل والتنقل ، فإنه قد شاب قاعدة الإثبات العديد من العوامل التي تتقل عبء الاثبات على صاحب العمل ووجب على المحكمة التأكد منها ومنها : تحديد فيما إذا كان القطاع الذي يعمل فيه العامل من القطاعات الحيوية التي أُذِنَ فيها بالعمل أم لا ، وكذلك التأكد من موطن إقامة

العامل على ضوء قرار حظر التجول ما بين المحافظات ، ويتبع ذلك التأكد من قيام صاحب العمل بإستصدار تصريح تنقل لعماله في هذه القطاعات من عدمه .

وزيادة في الإيضاح ؛ فإن الكثير من الإشكاليات القانونية التي ستثار لاحقاً من خلال التطبيقات القضائية ، ومنها أن هذا القطاعات الحيوية قررت الحكومة السماح لها بالعمل أثناء فترة حظر التجول ، كما أن هذا القطاع صدر بشأنه تنظيم متكامل في أمر الدفاع رقم 6 يتعلق بالعمل المرن ، وجاء في أمر الدفاع صراحة<sup>131</sup> وقف العمل بالمواد ( 3و5و8و10و12 ) من نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017 ، وبالرجوع الى نص المادة/12 من النظام نجد أنها تتعلق بواجب صاحب العمل الذي يعمل بنظام العمل المرن بتعديل النظام الداخلي في مؤسسته وموافاة اللجنة للجنة الثلاثية في وزارة العمل بتقارير دورية حول العاملين لديه بهذا النظام واسماءهم وعقودهم ، وهي مادة تم وقف العمل بها تشجيعاً لأصحاب العمل لتفعيل العمل المرن دوت الالتزام بالاجراءات الشكلية ، ولكن كيف لوزارة العمل التأكد من أنه لم يسند للعامل الذي يدعي صاحب العمل تغييه عن العمل أي أعمال عن بعد وفق نظام العمل المرن ، خاصة في ظل تفرد صاحب العمل بالاجراءات وفق القرار رقم 1 المشار اليه ودون وجود اي تمثيل للعامل في هذه الإجراءات ، وفي هذا الصدد لا يكفي الإجراء الذي أتت به التعليمات الموضوعة من قبل وزير العمل بتكليف صاحب العمل بتزويد الوزارة بكشف شهري يتضمن أسماء العمال الذين يعملون لديه وفق نظام العمل المرن لعدم وجود رقابة كافية تمكن الوزارة من التأكد من صحة هذه البيانات .

وكان من الأفضل إكتفاء وزير العمل بوضع تدابير إجرائية لتنفيذ نص الفقرة " هـ " وترك الفرصة مواتية لصاحب المصلحة باللجوء للقضاء المختص في حال كان ما يدعيه صاحب

---

131 البند الثالث ، الفقرة ب من أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 .

العمل مخالف للواقع ويكون ذلك فقط من خلال أن النص أساساً منح صاحب العمل حق الإنهاء وترك للقضاء حق التأكد من إجراءاته ، وبناء عليه فإن إجراءات وزارة العمل كان يجب أن تحل الإشكاليات الإجرائية لتنفيذ صاحب العمل للنص دون تجاوز ذلك لتولي إصدار حكم قطعي ، وكان على وزارة العمل الإكتفاء فقط بتحديد آلية نشر قرار صاحب العمل على ضوء وقف الصحف اليومية والبريد ، وقد يكون منها الاستعاضة بالنشر على التلفزيون الاردني 132 او على موقع الوزارة بالاضافة لموقع الشركة في حال إمتنع العامل عن الالتحاق بعمله وتغيب على ضوء ذلك عن عمله بدون سبب مشروع ، وقد طبقت الحكومة هذه الاجراءات فعلاً ومن ذلك ما اتخذه وزير الصناعة والتجارة من تعليمات بتاريخ 2020/4/9 بالاستعاضة عن نشر القرارات المتعلقة بالشركات واجتماعات هيئات المديرين فيها بالصحف اليومية من خلال التلفزيون الاردني وموقع الوزارة وموقع الشركة ذات العلاقة .

#### سادساً : وقف العمل بنص المادة/23 من قانون العمل والمتعلقة بالإشعار

فقد نصت المادة 23/أ من قانون العمل على أنه:- ( اذا رغب احد الطرفين في انتهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه اشعار الطرف الاخر خطياً برغبته في انتهاء العقد قبل شهر واحد على الاقل ولا يجوز سحب الاشعار الا بموافقة الطرفين).

ويلاحظ أن أمر الدفاع قد عمد وفي الفقرة "ب" من البند الثامن منه لوقف العمل بالمادة/23 من قانون العمل ، على الرغم من أن نص المادة يتضمن حكمتين مختلفتين ، أحدهما يتعلق بحق العامل بترك العمل بعد إشعار صاحب العمل والثاني حق صاحب العمل بهذا

---

<sup>132</sup> البند الخامس الفقرة ب من اجراءات تنظيم اجتماعات الهيئات العامة الصادرة إستناداً للبند 2 من الفقرة ( ثانياً ) من أمر الدفاع رقم 5 لسنة 2020 الصادر بموجب قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 ، ، والصادرة عن وزير الصناعة والتجارة والتموين .

الإشعار ، ويكون الأمر قد اختلط على واضعه أمر الدفاع أثناء الصياغة ، وهل يفهم من ذلك منع العامل من ترك العمل عند تحقق الحالات التي تجيز له ذلك .

هذا كله مع الإشارة بان نص المادة/23 من قانون العمل مقيد بخصوص صاحب العمل بان يكون قد تم إنهاء خدمات العامل على ضوء إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة/28 من قانون العمل ، أي أنه ليس لصاحب العمل أساساً إنهاء خدمات العامل لديه إستناداً فقط إلى إشعاره قبل شهر من التاريخ الذي ينوي فيه الإستغناء عن خدماته<sup>133</sup> ، مما لم يكن هنالك من موجب قانوني لوقف العمل بنص المادة/23 من قانون العمل كون تطبيق أحكامها مقيد بالاساس فقهاً وقضاءً بحالات معينة كان من الأفضل عدم تطرق أمر الدفاع لها.

## تم بحمد الله

---

<sup>133</sup> لطفاً أنظر تمييز حقوق هيئة عامة رقم 2002/1608 تاريخ 2002/8/25 والذي جاء فيه (( جرى قضاء محكمته التمييز على أن الفصل يكون تعسفياً إذا وقع بلا مبرر ، ولم يكن بسبب إحدى الحالات التي نص عليها قانون العمل ، والتي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل ، بحيث إذا لم تتوفر إحدى هذه الحالات ، وقام صاحب العمل رغم ذلك بفصل العامل بلا مبرر ، يكون الفصل عندئذ تعسفياً ، بما يتفق مع المفهوم المستفاد من المادة 25 من قانون العمل .ويستفاد من نص المادة 28 من قانون العمل أن فصل العامل من عمله يكون مبرراً في أي حالة من الحالات التي عدتها المادة المذكورة ، فإذا ما وقع لغير حالة من هذه الحالات التي نص عليها قانون العمل ، كان الفصل تعسفياً ، وأن محاكم الموضوع تستقل باستخلاص الوقائع وتطبيق القانون عليها ) ، وكذلك قرار محكمة التمييز رقم 2019/1164 تاريخ 2019/7/31 والذي جاء فيه (وكذلك بالنسبة إلى عقد العمل غير أبدي فإن المادة (23) من قانون العمل أجازت لطرفي العقد إنهاء شريطة أن يقوم بإشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر على الأقل، إلا أنه وحتى لا يكون هناك فصل تعسفي في استعمال هذا الحق فإنه يتوجب أن يكون الإنهاء من قبل صاحب العمل مستنداً إلى أحكام المادة (28) من قانون العمل. )

## الخاتمة

تبين لنا فيما تقدم ، ومن خلال التعرض لاحكام نظرية القوة القاهرة المنصوص عليها في المادة/247 من القانون المدني ؛ أن المشرع الأردني حدد شروط معينة حتى يمكن تطبيق هذه النظرية وهي أن يكون الحادث غير متوقع الحصول وأن يكون غير ممكن الدفع وأن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا وألا يكون هنالك خطأ من جانب المدين ، وتبين لنا أن القول بتطبيق هذه النظرية لا يؤخذ فقط بالنظر الى شرط عدم التوقع او التوقع لأن الحادث لو كان متوقعاً فإنه ينظر فيه الى وسائل دفعه بطرق عادية أم لا ، وهي الأهم في هذا المنظور ، وعليه فإن دفع آثار وباء كورونا ليس بالأمر العادي ، مما يمكن معه القول بالآخذ بنظرية القوة القاهرة .

كما تعرضنا لشروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة والتعريف بها ، وكيف أن أساس هذه النظرية هو القضاء الإداري الذي بدأ تطبيقها بما يعرف بنظرية الظروف الإستثنائية وان الإدارة وعند تطبيقها هذه النظرية لا تبقى بمعزل عن مراقبة القضاء الذي له إن تبين له مجاوزة الإدارة لحالة الضرورة ان يعزف عن تطبيق قراراتها من خلال شل آثار القرار الإداري دون التعرض لإلغاء القرار الإداري نفسه .

ومن خلال ذلك تبين لنا أن تطبيق الإدارة لقانون الدفاع لمواجهة إنتشار وباء كورونا المستجد في الأردن يجب أن يبقى في حدود حالة الضرورة وان معيار ذلك هو النظر لتطبيق مبدأ السلامة العامة ، دون أن يتعداه لحق الإدارة بتعديل العقود ، خاصةً وان صلاحية الإدارة بموجب قانون الدفاع تقف عن حدود منح الأجل للديون فقط دون حق التدخل لإلغاءها أو وقف آثارها القانونية والعقدية ، وفي هذا الإطار يتضح عدم موائمة كثير مما جاء في أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 للقواعد التي بني عليها قانون العمل ، وهي قواعد وضعت أساساً تخالف القواعد

العامة التي سار عليها المشرعي في القوانين الأخرى للدولة ، كالقانون المدني ، وكانت نزعها العامة تحقيق العدالة .

وفي هذا الإطار ، نجد أن أمر الدفاع لم يفلح ابدأ عندما أوقف العمل بنص المادة/50 من قانون العمل لما تؤسسه هذه المادة من تحقيق التوازن بين صاحب العمل والعامل عند إضطرار صاحب العمل للتوقف عن العمل وهي مادة قانونية يخالف حكمها في الأساس لحكم القوة القاهرة المنصوص عليه في المادة/247 من القانون المدني وهو الفسخ المترتب على إستحالة تنفيذ الإلتزام ، بإشارة واضحة من قبل المشرع بضرورة إمعان النظر عند قراءة نصوص قانون العمل كونها تتضمن مبادئ قانونية تختلف عن التشريعات الأخرى .

كما أنه لم يفلح عندما قرر من جانب وقف العمل بالفقرة " هـ " من المادة/28 من قانون العمل المتعلقة بحق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل بسبب الغياب ، وبذات الوقت منح وزير العمل التفويض بوضع التعليمات اللازمة لتنفيذ حكمها ، كما أنه لم يفلح بوقف العمل ببعض الفقرات القانونية وتفعيل الأخرى ، في حين كان موقفه موافقاً للصحة عند وقف العمل بنص الفقرة " ب " من المادة /59 من قانون العمل المتعلقة ببطل العطل الرسمية .

كما تم التعرض من خلال هذه الدراسة للطبيعة القانونية لعمل العامل أثناء إنتشار وباء كورونا ، والالتزامات التي تقع على العامل وصاحب العمل وحقوق العامل أثناء هذه الفترة ، ومدى إمكانية تطبيق نظرية الظروف الطارئة وصلاحيه القاضي بالتدخل في تعديل إلتزامات عقد العمل للوصول إلى الحد غير المرهق وتحقيق التوازن في العملية التعاقدية .

ونود الإشارة إلى أن إجراء هذا البحث القانوني تم من خلال الرجوع الى المراجع الفقهية القانونية ، مع الإجتهادات القضائية المستمدة من قضاء محكمة التمييز الأردنية الموقرة ، مع الرأي القانوني للباحث في الكثير من المسائل ، وفي الختام لا يسعني ألا قول أن علمنا هذا رأي

وهو أحسن ما قدرنا عليه - فمن جاءنا بأحسن منه قبلناه منه ، فإن أصبت في بحثي فبتوفيق من الله ، وإن أخطأت فحسبي نيل أجر المجتهد إن هو أخطأ .

هذا وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة الى جملة من النتائج والتوصيات نوجزها بالتالي : -

### أولاً : النتائج

1- يشترط لإلزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل ألا يكون في هذه الاوامر ما يخالف العقد او القانون او الآداب العامة ، وألا يكون في إطاعتها ما يعرض العامل او زملاءه للخطر ، فإذا كان الأمر الصادر للعامل من شأنه تعريض العامل لخطر الموت او ما يؤدي اليه فإن هذا الأمر لا يكون واجب الطاعة ، وإذا امتنع العامل عن تنفيذه فلا يكون مخالفاً بأي إلتزام .

2- إن من واجبات العامل عدم تعريض نفسه للخطر أثناء القيام بالعمل من خلال عدم إلتباعه التعليمات الصادرة اليه من صاحب العمل بخصوص تأدية العمل ، فإن هو فعل ذلك رغم التعليمات الواضحة اليه فإنه يكون مخالفاً بإلتزامات عقد العمل .

3- ان العامل لا يملك رفض أوامر صاحب العمل بالالتحاق بعمله أثناء فترة الوباء في حال كان ذلك ضمن القوانين المرعية والمطبقة وبما يتوافق مع الاوامر الصادرة بموجب قانون الدفاع ، والتي تم من خلالها تحديد القطاعات الحيوية المستثناة من قرار حظر التجول والعمل وبشرط الا يكون التحاق العامل بعمله يعرضه هو او زملاءه للخطر .

4- ليس لصاحب العمل في حال إمتناع العامل عن الالتحاق بعمله أثناء فترة الوباء إنهاء عمله متذرعاً بنص الفقرة " ب " من المادة/28 من قانون العمل ، على ضوء وقف العمل بها صراحةً بموجب أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 ، وكان الأفضل ترك أمر التحقق من ذلك للمحكمة المختصة كونها مسألة من مسائل الواقع ، وعليه فإنه وفي حال ثبوت أن العامل كان متعنتاً في

امتناعه عن الالتحاق بعمله رغم إتخاذ صاحب العمل كافة إحتياطات السلامة العامة فإنه يجوز  
- وفق رأينا - إنهاء عمله لعدم قيامه بإلتزامات عقد العمل ، وللمحكمة هنا حق وقف آثار أمر  
الدفاع المخالفة لقانون العمل والقواعد المبنية عليه في حال ثبوت تجاوز أمر الدفاع لمعيار  
السلامة العامة ، دون التعرض لإلغاء الأمر نفسه

5- لا يستحق العامل الذي تقرر ان يكون على رأس عمله بإعتباره يعمل ضمن قطاع حيوي  
بدل العمل في عطلة رسمية ، إذ يعتبر انه يؤدي عمله ضمن يوم عمل عادي بناء على  
صراحة البلاغ الصادر عن رئاسة الوزراء بالتعطيل ، ولم يكن هنالك من لزوم لوقف العمل  
بنص الفقرة "ب" من المادة/59 من قانون العمل .

6- حث أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 أصحاب العمل على تفعيل العمل بنظام العمل المرن  
وفق الشكل المنصوص عليه في الفقرة ( هـ ) من المادة الرابعة من النظام ، وهي العمل عن بعد  
دون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل ، ويحدد أجر العامل في العمل المرن بما يتناسب  
مع مقدار الوقت أو العمل المؤدى خلال الشهر الواحد على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور  
وفق نص المادة السادسة من النظام ، إلا أن رئيس الوزراء وبموجب أمر الدفاع الصادر عنه  
قرر ألا يقل أجر العامل هنا عن الحد الأدنى المحدد للساعة الواحدة على ساعات العمل الفعلية  
أو الأجر المنصوص عليه في الفقرة " هـ " ايهما أعلى ، ويقصد بالاجر المنصوص عليه في  
الفقرة " هـ " هو مقدار ما نسبته 50% من أجر العامل المعتاد مع إعفاء هذه المنشآت التي  
واققت على مثل هذا الاجراء من موافقة وزارة العمل على تعديل نظامها الداخلي على ضوء  
الظروف السائدة التي تمر بها البلاد على ضوء وقف العمل بالمواد 3 و5 و8 و10 و12 من  
النظام .



7- يستحق العامل ضمن فترة الوباء أن يعمل ضمن بيئة عمل صحية ، بحيث يلتزم صاحب العمل بموجب نص المادة/79 من قانون العمل بإتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير لحماية العمال من اخطار العمل وامراض المهنة .

8- يجب على العامل بموجب نص المادة/82 من قانون العمل التقيد بالاحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الاجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن اي فعل يحول دون تنفيذ تلك الاحكام والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية او الحاق الضرر بها او اتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة .

9- إن عمل العامل أثناء فترة الوباء لا يترتب عليه تحلله من الالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل ، وبالتالي فإنه يبقى تحت أمره وإشراف صاحب العمل ويجب عليه التقيد بتعليمات صاحب العمل المتعلقة بالادوام ووقاته وتنظيم الاجازات والعطل الاسبوعية وخاصة التقيد بتعليمات صاحب العمل المتعلقة بالامان الصحي والوظيفي وبما يتواءم مع الظروف الطارئه الذي تمر به البلاد.

10- لصاحب العمل رفض منح اي عامل إجازته السنوية خلال فترة إنتشار وباء كورونا إذا كان التحاق العامل بعمله ضرورياً لمقتضيات العمل ، ولكن بالطبع فإنه يجب على صاحب العمل مراعاة مصلحة العامل ايضاً عند تكليفه أساساً بالعمل في هذه الظروف .

11- إذا كان من المقرر تطبيق قانون الدفاع أثناء فترة إنتشار الوباء ، وان من مقتضيات ذلك الالتزام الكلي بحظر التجول للأشخاص والمركبات ، بإستثناء الأشخاص المخول لهم بموجب

تصريحات خاصة ممنوحة من الجهات المختصة ، فإن الالتزام بتحصيل مثل هذا التصريح يقع على عاتق صاحب العمل ، خاصةً في ظل ان الحكومة ممثلةً بمجلس الوزراء كانت قد قيدت حركة الاشخاص والمركبات الا لأسباب وجيهه وضماناً فقط لإستدامة الحياة اليومية.

12- على ضوء تحديد الحكومة أوقات التجوال أثناء تطبيق قانون الدفاع ، الأمر الذي يوجب على صاحب العمل هنا مراعاة الظرف العام الذي يتم فيه قيام العامل بعمله وتخفيض عدد ساعات العمل ليتوافق مع تقديم العامل خدماته ويحقق مصلحة العامل ولا يلحق الضرر بمصلحة المنشأة والعامل معاً ودون أن يؤثر على مقدار أجر العامل ، ودون أن يؤثر ذلك على حصول العامل على فترة راحة أثناء عمله.

13- لا يجوز للعامل او لصاحب العمل وأثناء إنتشار وباء كورونا ان يمارس اي إضراب عن العمل أو إغلاق للمؤسسة ؛ وإلا كان إضراب وإغلاق غير مشروع ومحظور بموجب نص المادتين 135 و136 من قانون العمل كونه يعطل المصالح العامة .

14- إن إعتبار تفشي وباء كورونا المستجد من حالات القوة القاهرة ، أم لا ، ينظر فيه الى تحقق شروطه ، وعليه وحيث ان وصول هذا الوباء الى الأردن كان متوقعاً وفق إستراتيجية تفشي المرض عالمياً ووفق تحذيرات منظمة الصحة العالمية ، فإنه بالتالي حدث متوقع للكافة ، ولكن لا يكفي هنا للقول بانه يشكل قوة قاهرة أم لا الوقوف عند هذا المعيار ، لأن الأهمية قد تعطى لعدم إمكانية دفع الحادث ومقاومته على حساب إمكان توقعه . فالحادث قد لا يكون متوقعاً بشكل معتاد ؛ ومع ذلك ، فإنه لا يعد قوة قاهرة إذا كان بالإمكان دفعه بوسائل عادية.

15- بالنظر إلى أن إنتشار فيروس كورونا المستجد كان متوقعاً وفق الغالب من الأمور ، فإنه يبقى البحث في إمكانية دفعه ، وهنا لا نقصد بإمكانية الدفع معالجة المرض ؛ إنما إمكانية

تنفيذ عقود العمل دون تعريض العامل نفسه او زملاءه للخطر ، مما يجعل من تنفيذ العمل أثناء فترة إنتشار وباء كورونا المستجد توجب النظر الى التزامات كلا طرفي العقد العامل وصاحب العمل مع مراعاة المخاطر التي تحوم بالعمل نفسه وتنفيذه والنظر الى كل عمل وطبيعته .

16- يجب التفريق بين أثر إنتشار وباء كورونا على العمال الذين اقتضت طبيعة عملهم الوجود على رأس عملهم اثناء فترة الوباء على ضوء تطبيق قانون الدفاع الاردني رقم 13 لسنة 1992 ، وبين من قضي بموجب تطبيق هذا القانون إنقطاعهم عن عملهم ، وإن المعيار في ذلك هو بيان إمكانية الدفع لكل طبيعة عمل على حدا ، فإذا كان من الممكن وبتابع طرق الحماية والوقاية المعلن عنها العمل دون إختلاط ودون خشية وقوع إصابات بين الايدي العاملة بهذا المرض فإنه لا يمكن إعتبار فيروس كورونا بحد ذاته قوة قاهرة ، إلا أنه وبلا شك فإن ذلك يعتبر من قبل الظروف الطارئة التي لا تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً بل تجعل من القيام به مرهقاً .

17- إن نصوص قانون العمل لم تجعل حكم القوة القاهرة إستحالة التنفيذ او فسخ التعاقد ، بل انها ألزمت العامل في مثل هذه الحالة بالعمل عند تكليف صاحب العمل له حتى بعمل يختلف اختلاف بيناً عن العمل المسند له لمواجهة القوة القاهرة ونتائجها ولكن بقيدين وهما :- أن يكون ذلك التكليف وفق طاقة العامل وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل .

18- الظرف الاستثنائي أياً كان صورته لا يجعل من الادارة في منأى من رقابة القضاء بشكل مطلق ، فلا يعدو الأمر أن يكون توسعاً لقواعد المشروعية ، فالإدارة تبقى في ظل الظروف الإستثنائية مسؤولة على أساس الخطأ الذي قد يقع منها ، غير أن الخطأ في حالة الظروف

الإستثنائية يقاس بمعيار آخر ويوزن بميزان مغاير لذلك الذي يوزن في ظل الظروف العادية ،  
فيستلزم القضاء فيه أكبر من الجسامة.

19- قانون الدفاع تشريع إستثنائي وهو أقوى من التشريع العادي، مما يترتب عليه أن القواعد القانونية التي لا تتعارض والظرف الإستثنائي تظل قائمة ومطبقة ويتعين على الإدارة مراعاتها رغم الأحداث الطارئة المستجدة ، أما القواعد التي يمكن أن تشكل عقبة امام قدرة الإدارة على التحرك وسرعة تدخلها لمعالجة الموقف الجديد فهي غير ملزمة للإدارة والخروج عليها لا يمثل خروج على مبدأ المشروعية الإدارية .

20- حدد القضاء بعض الشروط التي ينبغي توافرها مجتمعة لسلامة تطبيق قانون الدفاع في الظروف الإستثنائية وهي :- قيام حالة واقعية غير عادية وغير مألوفة تخرج عن نطاق ما يمكن توقعه وان يكون تطبيق القانون العادي إزاءها غير متفق ونية المشرع وأن يكون العمل لازماً حتماً فلا يزيد على ما تقضي به الضرورة وأن تكون المصلحة التي ضحي من أجلها بمبدأ المشروعية مصلحة هامة وحيوية .

21- ان المشرع أخذ بنظرية الظروف الطارئة بتوافر شروطها وهي :- أن يكون العقد متراخياً في تنفيذه وان يقع حدث إستثنائي عام وان يكون الحدث غير متوقع الحصول عند إبرام العقد وأن يكون الحدث مما لا يمكن تفاديه وأن يؤدي الحدث الى جعل تنفيذ الالتزام مرهقاً دون أن يصل حد إستحالة التنفيذ.

22- إن هدف نظرية الظروف الطارئة هو مساعدة المتعاقد على المضي قدماً بتنفيذ إلتزامه وليس اعفاءه من التعاقد او التحلل من الإلتزامات المفروضة عليه بموجب العقد، وعليه فحتى يستفيد المتعاقد من أحكامها لا بد ان يثبت سعيه لتنفيذ الإلتزامات المفروضة عليه بموجب العقد وانه

بدأ بتنفيذها، وان يثبت الإرهاق الذي فرضه الحدث الاستثنائي عليه ، وان يطلب تدخل القضاء بذلك للتخفيف من حدة الإرهاق .

23- إن سلطة القاضي اذا توافرت شروط الظرف الطارئ لا تتعدى تعديل العقد دون الذهاب الى فسخه ، والتعديل يكون برد الالتزام المرهق الى الحد المعقول، ولا قيد على القاضي في اختيار نوع التعديل الذي يدخله على الشروط التعاقدية الا ما يمليه تحقيق التوازن بين مصلحة المتعاقدين.

24- لا يشترط أن يكون طالب التدخل القضائي العامل ؛ فقد يكون صاحب العمل هو من يطلب تدخل القضاء من خلال التخفيف من حدة الإرهاق التي سببها إنتشار وباء كورونا على التزاماته تجاه العمال لديه ، وهو طلب مشروع في حال تحقق شروطه لإعادة التوازن إلى العملية التعاقدية بما يكفل الأمن الوظيفي للعامل وكذلك الأمن الاقتصادي لصاحب العمل وهو أساس نظرية الظروف الطارئة .

25- قد يمثل تدخل القاضي بالحد من إرهاق الإلتزام بأن يقضي بوقف تنفيذ العقد حتى يزول الحادث الطارئ في حال كان الحادث وقتياً يقدر له الزوال في وقت قصير ، ومثله ما تتعرض له المنشآت العمالية في الوقت الحالي من تعرضها لوقف أعمالها بسبب العمل بقانون الدفاع وإنتشار وباء كورونا المستجد ، بشرط الا يلحق الوقف ضرر جسيم بالعامل .

26- يختلف أثر الظروف الطارئة على عقد العمل عن الظروف التي نظمها المشرع في المادة/31 قانون العمل ، والتي لا تطبق على عقود العمل غير محددة المدة كما انها تتعلق بظروف خاصة بصاحب العمل وليس ظروف عامة وإختلاف الأثر القانوني المترتب على ذلك .

27- صدر أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 عن رئيس الوزراء بوقف العمل بنص المادة/50 من قانون العمل والإستعاضة عنه باحكام جديدة ، وهي أحكام تخالف ما هو مستقر عليه في قانون

العمل من تطبيق قضائي وما بني عليه هذا القانون الخاص من مبادئ تقوم أغلبها على عنصر العدالة في تكوينها ، ويكون ما ورد بأمر الدفاع بهذا الخصوص قد تجاوز عنصر الضرورة الذي يجب ان تقوم عليه أوامر الدفاع كما أنه خالف عنصر السلامة العامة المعيار الذي تقف مشروعية أوامر الدفاع على تحقيقه .

28- إستقر الاجتهاد القضائي لمحكمة التمييز الاردنية على انه من حق المحاكم النظامية ان تتعرض لقانونية القرارات الادارية للتوصل الى اصدار الحكم في المسائل الحقوقية المعروضة امامها وان تشل اثارها دون ان تتعرض الى هذه القرارات بالالغاء .

29- جاء امر الدفاع رقم 6 بصيغة أمره في تحديد الأسباب التي يجوز لصاحب العمل فيها إنهاء خدمات العمال لديه ، بحيث قصرها على أحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل ، وقد سهى أمر الدفاع عن وقف العمل بنص المادة/35 من قانون العمل ، إلا أن تدارك ذلك أمر ليس في غاية الصعوبة في ظل نص المادة/10 من قانون الدفاع والتي قررت إيقاف العمل بأي نص او تشريع يخالف اي حكم من احكام قانون الدفاع والاورام التي تصدر بمقتضاه ، مما يترتب عليه عدم جواز إنهاء خدمات العامل على ضوء شرط التجربة لأن لجوء صاحب العمل لذلك هو إنهاء للعمل لغير الاسباب التي وردت حصراً في أمر الدفاع .

30- إنه من الجيد ما ذهب إليه أمر الدفاع رقم 6/2020 بحصر أسباب إنهاء الخدمات وعدم الإكتفاء بوقف العمل ببعض النصوص القانونية في قانون العمل سداً لذريعة أي صاحب عمل بالاستفادة من نصوص أخرى متناثرة في القوانين المختلفة .

31- بموجب أمر الدفاع رقم 6 لا يجوز إنهاء خدمات أي عامل وبصرف النظر عن طبيعة عقد عمله أكان محدد المدة ام غير محدد المدة إلا وفق الأسباب المحددة فيه وهي إذا

توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي ، وإذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك ، وإذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره ، وإذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة ، وإذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل، وإذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

32- في حال أصيب عامل أثناء عمله بعدوى فيروس كورونا المستجد وأدى ذلك الى عجزه الدائم الجزئي الذي يمنعه من القيام بمهامه المعتادة ولكنه لا يمنعه من القيام بعمل آخر وجب على صاحب العمل هنا تشغيله في عمل آخر يناسب حالته في حال وجد مثل هذا العمل ولا يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة إنهاء خدماته وإلا كان فصلاً تعسفياً.

33- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل إذا أدت إصابته بفيروس كورونا الى عجزه المؤقت ولو طال مدة إنقطاع العامل هنا عن العمل ويستحق العامل في هذه الحالة بدلاً يومياً ما نسبته 75% من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك اثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل إلى ( 65% ) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة .

34- في حال لم يوجد مثل هذا العمل المناسب للعامل المصاب ، فإنه يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل لتحقيق شرط الإنهاء وهو العجز ، وكذلك في حال تسببت العدوى بمرض العامل الذي تحققت به شروط الإقعاد عن العمل أو العجز الكلي ؛ فإنه وبلا شك يجوز إنهاء خدمات العامل لأن العقد يكون قد انفسخ بقوة القانون نظراً لإستحالة تنفيذه في هذه الحالة ، مع إحتفاظ العامل بكافة حقوقه القانونية الناشئة عن إصابة العمل في حال تحقق شروطها .

35- على ضوء حصر أمر الدفاع لإسباب إنهاء الخدمات فإن أي إنهاء للعمل وقع خلافاً لهذه الأسباب يجعل من إنهاء العمل غير مشروع ، وعليه فلا يجوز إنهاء خدمات العامل الذي تنتهي مدة عقد عمله بحلول تاريخ 2020/3/18 وخلال فترة تطبيق قانون الدفاع ، على ضوء صراحة الفقرة "أ" من البند الثامن من أمر الدفاع رقم 6 ، وهو توجه غير محمود أيضاً لأمر الدفاع ولا يدخل ضمن حالة الضرورة أو صلاحيات رئيس الوزراء للحفاظ على السلامة العامة.

36- يلاحظ أن امر الدفاع رقم 2020/6/6 تضمن في الفقرة " ب" من المادة /8 منه وبعد ان صرحت الفقرة بوقف العمل بالفقرة " هـ" من المادة /28 من قانون العمل فقد فوضت وزير العمل إتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لتطبيقها ، وهو يشكل تعارضاً في أمر الدفاع فكيف يفوض لوزير العمل إتخاذ الاجراءات اللازمة بحق فقرة قانونية تم وقف العمل بمقتضاها ، وهو أمر يؤدي الى القول بتفعيلها على ضوء ان التفويض كنص منح بعد الوقف في ذات النص القانوني .

37- قام وزير العمل وبتاريخ 2020/04/09 بإصدار القرار رقم 1 دفاع بخصوص تنفيذ حكم الفقرة " هـ" من المادة/28 عمل ، ولم يكن موفقاً بصياغة هذا القرار ، ذلك أن تغيب العامل عن مكان عمله قد يكون مرده منعه من التجوال أثناء إعلان الحكومة قرار حظر التجول وهي واقعة مادية عرضة للاثبات القانوني لا يجوز نزع إختصاص القضاء النظامي بخصوصها



ومنحها لجهة إدارية وإعطاء القطعية لقرارتها وهو أمر غير جائز قانوناً بحال من الأحوال ، كما أنه يخالف نص المادة/11 من قانون الدفاع نفسه ، فكيف لوزير العمل ان يعتبر القرارات الصادرة عنه او عن وزارة العمل او عن المفتشين قطعية ويسلب حق الأشخاص باللجوء الى القضاء ، والمستقر عليه قضاءً ان جميع قرارات الادارة الصادرة تنفيذاً لقانون الدفاع خاضعة للرقابة القضائية .

38- يلاحظ أن أمر الدفاع قد عمد وفي الفقرة "ب" من البند الثامن منه لوقف العمل بالمادة/23 من قانون العمل ، على الرغم من أن نص المادة يتضمن حكيمين مختلفين ، أحدهما يتعلق بحق العامل بترك العمل بعد إشعار صاحب العمل والثاني حق صاحب العمل بهذا الإشعار ، مع الإشارة بان نص المادة/23 من قانون العمل مقيد بخصوص صاحب العمل بان يكون قد تم إنهاء خدمات العامل على ضوء إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة/28 من قانون العمل ، أي أنه ليس لصاحب العمل أساساً إنهاء خدمات العامل لديه إستناداً فقط إلى إشعاره قبل شهر من التاريخ الذي ينوي فيه الإستغناء عن خدماته ، مما لم يكن هنالك من موجب قانوني لوقف العمل بنص المادة/23 من قانون العمل كون تطبيق أحكامها مقيد بالاساس فقهاً وقضاءً بحالات معينة كان من الأفضل عدم تطرق أمر الدفاع لها.

## ثانياً : التوصيات

1- نجد أن المشرع تولى تحديد الاسس التي يتم من خلالها تحديد المهن الخطرة ، كما أنه تولى تحديد بعض المهن واعتبرها مهن خطره بحد ذاتها بصرف النظر عن القطاع الاقتصادي الذي تتدرج ضمنه المنشأة ونص عليها ضمن جدول خاص بها ملحق بالنظام ، إلا أن الخطورة في النص تظهر من ان النص استثنى المهن الادارية والاشرفية من مفهوم العمل الخطر ،

وهو إستثناء لا نجد ما يبرره وكان جديراً بالمشرع التحوط بوضع نص يجيز اعتبارها مهن خطره في حال القوة القاهرة او الظروف الطارئة كجائحة كورونا ، خاصةً وان هذا الاستثناء الخطير كان المشرع قد أدخله بموجب النظام المعدل رقم 23 لسنة 2020 بتاريخ 2020/3/1 وهو إستثناء صدر في ظل الظروف الحرجة التي تمر بها البلاد ؛ إذ من المتصور قيام العمال في المهن الادارية والاشرفية بالعمل أثناء فترة الوباء وهم مستثنين صراحةً من اعتبار أعمالهم أعمال خطره .

2- كان حري بوزير العمل التحوط في تنفيذ أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بخصوص أحكام الفقرة " هـ " من المادة /28 من قانون العمل بأن يكون قراراً إجرائياً فقط دون ان يتعدى ذلك الوصول الى إصدار أمر دفاع جديد ، وكان من الأفضل إكتفاء وزير العمل بوضع تدابير إجرائية لتنفيذ نص الفقرة " هـ " وترك الفرصة مواتية لصاحب المصلحة باللجوء للقضاء المختص في حال كان ما يدعيه صاحب العمل مخالف للواقع ويكون ذلك فقط من خلال أن النص أساساً على منح صاحب العمل حق الإنهاء وترك للقضاء الحق بالتأكد من إجرائته.

3- إن إجراءات وزارة العمل بخصوص الفقرة " هـ " من المادة/28 من قانون العمل كان يجب أن تحل الإشكاليات الإجرائية لتنفيذ صاحب العمل للنص دون تجاوز ذلك لتولي إصدار حكم قطعي ، وكان على وزارة العمل الإكتفاء فقط بتحديد آلية نشر قرار صاحب العمل على ضوء وقف الصحف اليومية والبريد ، ونوصي بالاستعاضة بالنشر على التلفزيون الاردني او على موقع الوزارة بالاضافة لموقع الشركة في حال إمتنع العامل عن الالتحاق بعمله وتغيب على ضوء ذلك عن عمله بدون سبب مشروع .

- 4- نوصي بضرورة تدخل وزير العمل أو رئيس الوزراء بضرورة إعادة تفعيل نص الفقرة "ب" من المادة/21 من قانون العمل ، والتي تفيد بإنهاء عقد العمل بإنهاء العمل نفسه أو إنتهاء مدته على ضوء أن أمر الدفاع بتعطيل نص هذه الفقرة خالف معيار السلامة العامة وكذلك تجاوز حالة الضرورة للتدخل في القوة الملزمة للعقود .
- 5- نوصي بالغاء ما جاء بأمر الدفاع رقم 2020/6 من حق صاحب العمل بوقف المنشأة عن العمل ، نظراً للآثار الخطيرة المترتبة على ذلك ومن أهمها حرمان العامل من إجوره مع قيام العلاقة العقدية ومنع العامل من إنهاء عقد العمل أو الالتحاق بعمل آخر .
- 6- على ضوء ذلك ، نوصي بإعادة تفعيل نص المادة/50 من قانون العمل ، والتي تحقق الأمن الوظيفي والإقتصادي للعامل ولصاحب العمل .
- 7- نوصي بتفعيل نص المادة/31 من قانون العمل من خلال حث اصحاب العمل على تقديم الطلبات وفق هذا النص لوزير العمل في عقود العمل غير محددة المدة لما يعطيه هذا النص من توازن في العلاقة العقدية بين الطرفين ورقابة قضائية على الشروط وتحقيقها .
- 8- نوصي بمنح العامل الذي قضي بضرورة تواجده على رأس عمله في ظل إنتشار فيروس كورونا المستجد علاوة بدل العمل الخطر بغض النظر عن طبيعة عمله .
- 9- نوصي بإعادة تفعيل نص الفقرة " ب" من المادة/28 من قانون العمل ، بحيث لا يكون من المنطقي حجب سلطة صاحب العمل في إنهاء خدمات العامل الذي يتمتع عن تنفيذ إلتزامات عقد العمل .
- 10- نوصي بضرورة التطرق صراحة لإثر أمر الدفاع رقم 6 على تنفيذ أحكام المادة/35 من قانون العمل المتعلقة بشرط التجربة ، خاصةً وأن إستعمال صاحب العمل لهذا الخيار غير خاضع لأي رقابة من المحكمة إلا كونه تم إستخدامه ضمن فترة التجربة .

11- نوصي بضرورة مراعاة الجهات المختصة الوقت المخصص للذهاب للعمل والانصراف منه ومدى تأثير ذلك على الغايات الانتاجية للمنشأة مع قصر أوقات الدوام من الساعة العاشرة صباحاً حتى السادسة مساءً .

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المؤلفات القانونية والفقهية

- 1- البكري ، محمد عزمي ، 2018 ، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد ، المجلد الثامن ، الطبعة الاولى ، دار محمود ، القاهرة ، مصر .
- 2- البيات ، محمد حاتم وايمن محمد ابو العيال ، 2004 ، القانون المدني المقارن بالفقه الاسلامي " الالتزامات " - العقد والارادة المنفردة ، منشورات جامعة دمشق .
- 3- الجندي ، محمد صبري ، 2015 ، في المسؤولية التقصيرية ، المسؤولية عن الفعل الضار ، المجلد الاول ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الاردن .
- 4- السنهوري ، عبد الرزاق أحمد ، 1998 ، نظرية العقد ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية الجديدة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت - لبنان .
- 5- السنهوري ، عبد الرزاق أحمد ، 2015 ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، الطبعة الثالثة الجديدة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت - لبنان .
- 6- السنهوري ، عبد الرزاق أحمد ، 1998 ، مصادر الحق في الفقه الاسلامي ، الجزء السادس ، الطبعة الثانية الجديدة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت - لبنان .
- 7- المصاروة ، هيثم حامد ، 2008 ، المنتقى في شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن .
- 8- المغربي ، جعفر ، 2016 ، شرح أحكام قانون العمل ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الاردن .

- 9- العامري ، سعدون ، 1966 ، مذكرات في النظرية العامة للالتزام ، موجز نظرية العقد ، بغداد - العراق .
- 10- القرطبي ، ابن رشد ، 1960 ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، القاهرة .
- 11- باينه ، عبد القادر ، 1985 ، القضاء الاداري - الاسس العامة والتطور التاريخي ، دار توبقال ، المغرب .
- 12- بدوي ، حلمي بهجت ، 1943 ، اصول الالتزامات ، الكتاب الاول : نظرية العقد ، الطبعة الاولى ، مطبعة نوري بالقاهرة .
- 13- حسن ، خالد جمال احمد ، 2002 ، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني البحريني ، الطبعة الثانية ، مطبعة جامعة البحرين .
- 14- خاطر ، عدنان السرحان ونوري خاطر ، 2003 ، مصادر الحقوق الشخصية " الالتزامات " ، الطبعة الاولى - الاصدار الاول ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الاردن .
- 15- راضي ، مازن ليلو ، 2005 ، القضاء الاداري ، الطبعة الاولى ، دار قنديل للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن .
- 16- رمضان ، سيد محمود ، 2010 ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، الطبعة الاولى ، الاصدار الثالث ، عمان - الاردن .
- 17- زكي ، محمود جمال الدين ، 1978 ، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني المصري ، الطبعة الثالثة ، طبعة جامعة القاهرة .

- 18- سلطان ، أنور ، 2011 ، مصادر الالتزام في القانون المدني ، الطبعة الخامسة ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الأردن .
- 19- شبيب ، محمد لبيب ، 1966 ، شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى ، دار النهضة العربية - القاهرة .
- 20- طه ، غني حسون ، 1969 ، مصادر الالتزام في القانون العراقي ، الطبعة الاولى ، بغداد - العراق .
- 21- عبد الباقي ، عبد الفتاح ، 1983 ، مصادر الالتزام في القانون المدني الكويتي ، الجزء الثاني ، نظرية العقد والارادة المنفردة ، الكويت .
- 22- عبد البر ، محمد زكي ، 2004 ، نظرية تحمل التبعة في الفقه الاسلامي " المذهب الحنفي " ، مكتبة دار التراث ، القاهرة .
- 23- غانم ، اسماعيل ، 1966 ، في النظرية العامة للالتزام ، الجزء الثاني : آثار الالتزام ، الطبعة الاولى ، مكتبة عبدالله وهبه - عابدين - مصر .
- 24- كنعان ، نواف ، 1999 ، القضاء الإداري في الأردن ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للتوزيع والنشر ، عمان - الأردن .
- 25- مرقس ، سليمان ، 1971 ، المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية ، القسم الاول - الاحكام العامة ، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة 1971 .
- 26- ناصيف ، الياس ، ( 2017 ) ، موسوعة العقود المدنية والتجارية ، الجزء العشرون ، المجلد الاول ، الطبعة الاولى 2017 ، مطبعة شركة المؤسسة الحديثة للكتاب ، بيروت لبنان .

27- هاشم ، هشام رفعت ، 1973 ، شرح قانون العمل الاردني ، الطبعة الاولى ، مطبعة  
مكتبة المحتسب ، عمان - الاردن .

#### ثانياً : التشريعات

- قانون الموجبات والعقود اللبناني لعام 1932 .
- القانون المدني المصري لعام 1949.
- القانون المدني السوري لعام 1949 .
- قانون العمل الاردني رقم 12 لسنة 1996 .
- قانون العمل الاردني رقم 21 لسنة 1961 .
- قانون الدفاع الاردني رقم 13 لسنة 1992، وأوامر الدفاع الصادرة بمقتضاه .
- نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017 .
- المذكرات الايضاحية للقانون المدني الاردني .
- قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 .
- نظام المنافع التأمينية رقم 15 لسنة 2015 .
- جدول المهن الخطرة لعام 2015 .

#### ثالثاً :المواقع الالكترونية

الموقع الرسمي لرئاسة الوزراء الاردنية <http://www.pm.gov.jo/>

#### رابعاً : الأحكام القضائية

- 1- شركة قسطاس للمعلومات القانونية .
- 2- مركز عدالة للمعلومات القانونية .