



جامعة مؤتة  
كلية الدراسات العليا

## نطاق التزام العامل بأداء العمل وفقاً للمقتضيات التشريعية والظروف المستجدة

إعداد  
نعيمه جمال نمر

إشراف  
الدكتور عبد الله محمد الزبيدي

رسالة مقدمة إلى كلية الدراسات العليا  
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة  
الماجستير في الحقوق / قسم القانون الخاص  
جامعة مؤتة، 2023

## المُلخَص

نطاق التزام العامل بأداء العمل وفقاً للمقتضيات التشريعية والظروف المستجدة

نعيمه جمال نمر

جامعة مودة ، 2023

يتلخص موضوع الرسالة في توضيح التزام العامل بأداء العمل في عقد العمل، وبيان تفاصيله وفقاً لما تضمنته التشريعات المختصة ، كما كان الجانب الآخر من هذه الرسالة موضعاً للآثار القانونية لأوامر الدفاع الناظمة لعلاقات العمل، وتحديداً فيما يتعلق بالالتزام العامل بأداء العمل ، فمنذ أن القت جائحة كورونا بظلالها على العالم ، تأثرت جميع القطاعات الاقتصادية بل اصيبت بشلل، وتعاضم تأثير هذه الجائحة على العقود والاتفاقيات المبرمة بين المتعاقدين ، خصوصا في العقود الزمنية التي تتصف بأنها مترخية التنفيذ، والزمن يلعب دورا كبيرا فيها، مثل عقد العمل ، وعند النظر الى هذا العقد نرى أن الجائحة قد أثرت بشكل واضح في مدى قدرة المتعاقدين على أداء التزاماتهم فيه ؛ وكان من الضروري تدخل الجهات الحكومية للحد من تأثير هذه الجائحة ، حيث تم تفعيل قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 والذي يمنح الحكومة اللجوء لإجراءات استثنائية ، واتخاذ التدابير الضرورية بما في ها وقف تنفيذ القوانين العادية بهدف مواجهة الجائحة . وقد توصلنا في هذه الرسالة الى أن أوامر الدفاع التي صدرت اثناء جائحة كورونا قد قضت باستمرار العمل في بعض القطاعات دون الاخرى مما استلزم وضع ضوابط تحمي العمال واصحاب العمل في ظل الظروف المستجدة، كما اننا نوصي المشرع الابقاء على التوازن بين طرفي المعادلة، وعدم الميل دائماً لجانب العامل على حساب مصلحة صاحب العمل والمؤسسة .

## Abstract

### **The scope of the worker's obligation to perform the work in accordance “ ” with the legislative requirements and emerging circumstances**

**Prepared by: Naeema Jamal Nimer**

**Mutah University, 2023**

This study sheds light on the The worker’s commitment to perform the work in the work contract, and to explain its details in accordance with what was included in the relevant legislation. The other side of this letter was an explanation of the legal effects of the defense orders regulating labor relations, specifically with regard to the worker’s commitment to performing the work. Since the Corona pandemic cast its shadow on the world, it has been affected all economic sectors, and the impact of this epidemic has increased on contracts and agreements concluded between contractors, especially in time contracts that are characterized by lax implementation, and time in them plays a big role, such as the work contract.

when considering that Contract we see that the epidemic has clearly affected the ability of contractors to perform their obligations in it, It was necessary linking words for government agencies to intervene to limit the impact of this pandemic, as Defense Law No. (13) of 1992 was activated, which enables the government to resort to exceptional measures, and to take the necessary measures, including stopping the implementation of ordinary laws in order to confront the pandemic.

In this study, we concluded that the defensive orders issued during the Corona epidemic required the continuation of work in some sectors and not others, which necessitated the establishment of controls that protect workers and employers in light of the emerging circumstances. We also recommend that the legislator maintain a balance between the two parties to the contract, and not always lean in favor of the worker at the expense of the interest of the employer and the institution.

**Keywords:** work contract / worker / employer / work performance / labor law  
/ defense law / force majeure / emergency circumstances.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	فهرس المحتويات
هـ	الملخص باللغة العربية
و	الملخص باللغة الإنجليزية
1	المقدمة
2	أهمية الدراسة
3	مشكلة الدراسة
3	نطاق الدراسة
3	حدود الدراسة
4	منهج الدراسة
4	الدراسات السابقة
5	خطة الدراسة
<b>الفصل الأول: نطاق التزام العامل بأداء العمل وفقاً للمقتضيات التشريعية</b>	
6	1.1 كيفية الوفاء بالالتزام العامل بأداء العمل.
11	1.1.1 معيار تنفيذ الالتزام بأداء العمل.
12	1.1.1.1 التزام العامل بأداء العمل التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة
20	2.1.1.1 التزام العامل بأداء العمل التزام ببذل عناية الشخص العادي.
23	2.1.1 أداء العمل وفقاً لمقتضيات حسن النية.
25	1.2.1.1 حسن النية الشخصي
25	2.2.1.1 حسن النية الموضوعي
26	3.2.1.1 حسن النية القانوني

المحتوى	الصفحة
2.1 سلطات صاحب العمل في توجيه الأوامر للعامل المتعلقة بأداء العمل	30
1.2.1 سلطات صاحب العمل فيما يتعلق بأداء العمل	31
1.1.2.1 السلطة التنظيمية لصاحب العمل	31
2.2.1 التزام العامل بأوامر صاحب العمل والجزاء المترتب على مخالفته	36
1.2.2.1 التزام العامل بأوامر صاحب العمل (أساس سلطه صاحب العمل)	36
2.2.2.1 القيود الواردة على سلطة صاحب العمل التأديبية	60
<b>الفصل الثاني: التزام العامل بأداء العمل وفقاً للظروف المستجدة</b>	
1.2 طبيعة الظروف المستجدة وأثرها على التزام العامل بأداء العمل (كورونا)	66
1.1.2 ماهية الظروف المستجدة (كورونا) الموجبة لإصدار قانون الدفاع.	66
1.1.1.2 امكانيه اعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة	68
2.1.1.2 امكانيه اعتبار كورونا ظرفاً طارئاً	77
2.1.2 أثر الظروف المستجدة على التزام العامل بأداء العمل	84
1.2.1.2 ماهية اوامر الدفاع في جائحة كورونا وطبيعتها القانونيه أثناء الوباء	84
2.2.1.2 الاثار القانونية لجائحة كورونا على التزام العامل بأداء العمل	89
2.2 الأثر المترتب على عدم التزام العامل بالأوامر المتعلقة بالظروف المستجدة	
1.2.2 التزامات العامل وفقاً للأوامر المتعلقة بالظروف المستجدة	101
2.2.2 إخلال العامل بالتزاماته في ظل الظروف المستجدة والجزاء الذي يترتب على مخالفته	110
قائمة المراجع	118

## الفصل الأول

### نطاق التزام العامل بأداء العمل وفقاً للمقتضيات التشريعية.

إن عقد العمل من عقود المعاوضة، وبمجرد انعقاده يترتب التزامات متقابلة على كل من طرفيه، وإن آثار عقد العمل تتمثل بوجود التزامات على العامل والتزامات على صاحب العمل. ودراستنا تقتضي البحث عن التزام العامل الأساسي وهو أداء العمل، وسنقوم في هذا الفصل بتحديد نطاق التزام العامل وفقاً للمقتضيات التشريعية، وذلك ببيان كيف يمكن للعامل الوفاء بهذا الالتزام، مع الخوض بالبحث في المعايير المطلوبة لتنفيذ الالتزام بأداء العمل من قبل العامل، فهنا يوجد لدينا سؤال أساسي، هل نحن أمام معيار الرجل العادي الذي يطلب غالباً في أكثر العقود؟ أم يوجد معيار خاص وجب على العامل اتباعه حتى يعتبر أنه قد نفذ التزامه؟ كما يجب الوقوف على مبدأ أساسي في عقد العمل وبيان نطاقه في التزام العامل بأداء العمل وهو مبدأ حسن النية والبحث في مقتضيات هذا المبدأ وأثره في التزام العامل بأداء العمل، كما سنقوم في هذا الفصل ببيان سلطات صاحب العمل في توجيه الأوامر للعامل المتعلقة بأداء العمل، وأساس هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل، كما سنقف على مدى التزام العامل بالأوامر الصادرة عن صاحب العمل والجزاء المترتب على مخالفة العامل لهذه الأوامر، ثم نخلص إلى بيان القيود التي تحد من سلطات صاحب العمل في إصدار الأوامر للعامل.

وعليه سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في الأول: كيفية الوفاء بالتزام العامل بأداء العمل، أما بالمبحث الثاني: سلطات صاحب العمل في توجيه الأوامر للعامل المتعلقة بأداء العمل.

#### 1.1 كيفية الوفاء بالتزام العامل بأداء العمل.

إن الالتزام بأداء العمل هو التزام أصلي وأساسي ومن أهم التزامات عقد العمل التي تقع على عاتق العامل بحيث أنه يجب على العامل أن ينفذ العمل المطلوب منه

في عقد العمل بنفسه في المكان والزمان المحددين، وان يبذل في ادائه للعمل المتفق عليه العناية اللازمة وان يلتزم في إطار ما يقتضيه مبدأ حسن النية<sup>1</sup> وفي البداية يجب بيان الاساس القانوني الذي يستند عليه التزام العامل في أداء العمل، حيث يتبين لنا انه يستند الى عده اسس وهي:

**أولاً : عنصر التبعية** : هو العنصر الأساسي الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود.

لقد ظهر مفهومين لعنصر التبعية هما التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية: فالتبعية الاقتصادية تقوم على أساس أن الأجر يكون هو مصدر الدخل الوحيد للعامل، كما ان لصاحب العمل الاستحواذ على وقت ومجهود العامل مقابل هذا الاجر؛ فالعامل يصبح تابعاً لصاحب العمل خشية فقدان مصدر دخله الوحيد، اي يجب توافر عنصرين في علاقة العمل، أولهما أن يعتمد العامل على عمله كمصدر رزقٍ وحيدٍ له، وثانيهما استئثار صاحب العمل بكامل مجهود العامل.<sup>2</sup>

أما التبعية القانونية تعرف بانها نوع من الخضوع والطاعة لصاحب العمل، وحيث انها ايضا السلطة التي تثبت لصاحب العمل على العامل في اصدار الاوامر والتوجيهات وتوقيع الجزاءات، بحيث تكون هذه التبعية في اداء العمل وفي طرق تنفيذه ايضا، وتعتبر هذه التبعية صفة خاصة في عقد العمل تميز مركز العامل في عقد العمل عن مركز اي شخص يعمل لمصلحة شخص اخر<sup>3</sup>.

---

1 محمد عبد الله عبد العالي، التزام العامل التزام العامل بآداء العمل المتفق عليه ومدى حق جهة العمل في تكليفه بعملها اخر ، مجله البحوث القانونية، جامعه مصراته، كليه القانون، عدد خاص س4 ، 2017، ص17 ، نشر في دار المنظومه.

2 اسيد حسن احمد الذنبيات ،عقد العمل المرن "مفهومه واشكالياته " :دراسه في القانون الاردني مقارنة باتفاقيات منظمه العمل الدولية ، منشور في المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد رقم 12، العدد 4 ، 2020 ، ص 45.

3 ممدوح محمد مبروك، ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، القاهرة: دار النهضة العربية، 2009، ص30.

ان التبعية الاقتصادية بالمفهوم المذكور لا يمكن الاستناد اليها ، وذلك لانها بهذا الشكل توسع نطاق قانون العمل ، بحيث يشمل العاملين التابعين والمستقلين الذين يعتمدون في معيشتهم على أجورهم كمصدر دخل وحيد ، كما انتقد هذا المفهوم بانه يقتصر على الاجر بينما القانون لم يشترط الاجر لتحقيق التبعية<sup>1</sup> ، فالتبعية الاقتصادية ليست هي المقصودة في قانون العمل، فهذا المفهوم قد يؤدي إلى الخلط بين عقد العمل وغيره من العقود التي يعتمد فيها أحد أطرافه على ما يقدمه الطرف الآخر كمصدر رزقٍ وحيدٍ له، كما أنّ هذا المعيار يعتمد على مسألةٍ تخرج عن نطاق العقد فمن الممكن أن يتحد مضمون عقدين فيوصف إحداهما بأنه عقد عملٍ لأن العامل يعتمد على عمله كمصدر رزقٍ وحيدٍ له، ولا يوصف العقد الآخر بذلك لان له مصدر رزقٍ آخر غير عمله.<sup>2</sup>

والمشرع الأردني عندما عرف العامل في المادة 2 من قانون العمل نص على أن: (كل شخصٍ ذكراً كان أو أنثى، يؤدي عملاً لقاء أجرٍ، ويكون تابع لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة)، كذلك في تعريفه لعقد العمل حيث جاء على النحو التالي : (اتفاقٌ شفهيٌّ أو كتابيٌّ صريحٌ أو ضمنيٌّ، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر).<sup>3</sup>

فهنا من خلال هذه المواد القانونية يتبين لنا أن المشرع الأردني قد أخذ بالتبعية القانونية وذلك واضح من خلال اشتراط وجود الإشراف أو الإدارة لصاحب العمل؛ بحيث يكون من حق صاحب العمل تحديد شروط العمل للعامل، ومراقبته في مدى تقيده بتنفيذ تلك الشروط، وتوقيع الجزاءات التأديبية في حال عدم الالتزام بها، كما أن من حق صاحب العمل التدخل في كيفية تنفيذ العمل، فالعامل ينفذ التزامه لمصلحة صاحب العمل أثناء وقتٍ محددٍ ووفقاً لإجراءات عمل يحددها صاحب العمل ، كما أنه

---

1 بدون ناشر، معيار التبعية في قانون العمل الاردني ،مقال منشور الكترونيا لدى مجله

حماه الحق، منشور في تاريخ 2020/2/8 <https://jordan-lawyer.com/2022/02/08>

2 ممدوح محمد مبروك ، ص 31.

3 قانون العمل الاردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته.

ينفذ التزامه بناء على توجيهات صاحب العمل، فهنا يبقى العامل خاضعاً عند تنفيذه لالتزامه بأداء العمل إلى رقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل.<sup>1</sup>

### ثانياً: اتفاق الطرفين

ان التزام العامل بأداء العمل هو نتاج عقد العمل الذي اتفق الطرفين (العامل وصاحب العمل) عليه ، وينتج عن هذا العقد هذه التزامات ومنها التزام العامل باداء العمل، فنص قانون العمل على ان عقد العمل: هو اتفاق شفهي او كتابي صريح او ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه او ادارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة او غير محدودة او لعمل معين او غير معين<sup>2</sup>، ونص القانون المدني على ان عقد العمل: عقد يلتزم احد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الاخر تحت إشرافه او أدارته لقاء أجر<sup>3</sup>.

وفي كلا التعريفين يتبين أن أساس قيام عقد العمل هو اتفاق العامل وصاحب العمل على التزام العامل تجاه صاحب العمل باداء عمل معين مقابل أجر ، فهنا نجد ان التزام العامل باداء العمل التزام اساسي وجوهري منذ اتفاق الطرفين على ابرام عقد العمل .

### ثالثاً: نصوص القانون:

في الواقع لا بد من الاشاره الى انه لولا وجود اتفاق بين الاطراف لما تم وضع اي نصوص قانونيه تنظم هذه العقود.

ان التعريفات القانونية سابقة الذكر لعقد العمل تبين اساس التزام العامل باداء العمل المتفق عليه، الا ان قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته نص على التزامات العامل بشكل صريح في المادة 19<sup>4</sup> ، حيث جاء في مطلع هذه المادة

---

1 محمد عبد الله عبد العالي، ص17-18.

2 نص المادة الثانيه ،قانون العمل الاردني ، رقم 8 ،لسنة 1996 وتعديلاته.

3 نص المادة 805، القانون المدني الاردني ،رقم 43 ، لسنة 1976 وتعديلاته.

4 حيث جاء في هذه المادة 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

ما يفيد انه يجب على العامل تاديه 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.

كذلك ما تم النص عليه من التزامات في القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 في المادة 814<sup>1</sup>، ففي هذه المادة نُص على التزام العامل بان ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه .

ومن خلال كلا النصين يتبين لنا أن التزام العامل بأداء العمل التزام أصلي وأساسي في عقد العمل ولا يمكن ان يقوم عقد العمل الا بوجوده .

وبعد كل ما تم ذكره حول المعايير الاساسية التي تبين أساس التزام العامل بأداء العمل، لا بد من الاشارة الى أن التزام العامل بأداء العمل والذي يعد محلاً للعقد يجب ان يكون ممكناً فإذا كان العمل مستحيلًا استحالةً مطلقةً يبطل عقد العمل، كما يكفي ايضا أن تكون الاستحالة إستحالة نسبية واقعةً على العامل، اي ان العمل مستحيل بالنسبة للعامل فقط وليس لغيره فهنا يبطل عقد العمل، وهذا يعد استثناء في عقد العمل دون غيره من العقود نظرا لقيامه على الاعتبار الشخصي، كما يجب أن يكون العمل

---

الأداب العامة . ب - المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقا لما يقتضيه الاتفاق أو العرف . ج - الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله. د - الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة اجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

1 حيث جاء في هذه المادة يجب على العامل- 1 :- ان يؤدي العمل بنفسه وببذل في تأديته عناية الشخص العادي- 2 . ان يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والأداب- 3 . ان ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والاداب- 4 . ان يحرص على حفظ الاشياء المسلمة اليه لتأدية عمله- 5 . ان يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقا لما يقتضيه الاتفاق او العرف".

مشروعاً وغير مخالفٍ للقانون ولا للنظام العام والآداب العامة ، فإن كان مخالفاً يقع العقد باطلاً، أما فيما يتعلق بتحديد نوع العمل، فالأصل أن يكون هناك تعييناً لنوع العمل في عقد العمل او على الأقل ان يوجد أساس يصلح لتحديد نوع العمل أما في حال لم يتم تعيينه في العقد ولا يوجد أي أساس يصلح لتعيينه يقع العقد باطلاً.<sup>1</sup> وحتى نبين الكيفية التي يوفي بها العامل بالتزامه الأساسي في عقد العمل ألا وهو أداء العمل ،لابد من بيان المعيار الذي يحدد للعامل أساس تنفيذ هذا الالتزام، وأنه بمجرد اتباعه لهذا المعيار يعتبر أنه قد نفذ التزامه، وهذا ما سنبحثه في المطلب الأول من هذا المبحث، فهل التزم العامل بإداء العمل هو التزم بتحقيق نتيجة ام هو التزم ببذل عناية؟ ولو كان التزم العامل بإداء العمل هو التزم ببذل عناية فما هي العناية المطلوبه منه ليعتبر انه قد نفذ التزامه، وهذا ما سنبحثه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

### 1.1.1 معيار تنفيذ الالتزام بأداء العمل.

الحق الشخصي (الالتزام) هو رابطة قانونية بين دائن ومدين يطالب بمقتضاها الدائن مدينه بنقل حق عيني أو. القيام بعمل أو الامتناع عن عمل<sup>2</sup>. وإن لهذه الالتزامات تصنيفات مختلفه ومن أهم هذه التصنيفات تصنيفها من حيث أثرها حيث تم تقسيم الالتزامات بحسب أثرها الى قسمين:<sup>3</sup>

1. الالتزام بتحقيق غاية او نتيجة.
2. الالتزام ببذل عناية (وهنا يجب تحديد الخطأ ومن يتعين عليه عبء الإثبات حتى نصل إلى تحقيق مسؤولية شخصية أو موضوعية في حال عدم التنفيذ الالتزام أو القصور في تنفيذه).

---

1 جعفر محمود المغربي، شرح احكام قانون العمل ، دار الثقافه ، عمان ، ط1 ، 2016 ، ص120.

2 المادة 68 ، القانون المدني الاردني رقم43، لسنة1976 وتعديلاته.

3نعيم علي محمد العتوم ، الالتزام بعنايه والالتزام بغايه في الفقه الاسلامي والقانون المدني الاردني :دراسه مقارنه ،رساله ماجستير في الجامعه الاردنيه، 2001.

وعلى ضوء ذلك سندرس التزام العامل بأداء العمل وهل هو التزام ببذل عناية ام التزم بتحقيق نتيجة ثم بيان مقدار العناية المطلوبة من العامل في فرعين متتالين.

### 1.1.1.1 التزم العامل بأداء العمل التزم ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة

أولاً: تحديد مضمون الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة: في بداية الأمر يجب علينا تحديد طبيعة ومضمون الالتزام الذي يقع على العامل عند تنفيذه لعقد العمل ، وهنا يوجد لدينا نوعان من الالتزامات التزم ببذل عناية والتزم بتحقيق نتيجة، فلا بد من توضيح كلا الالتزامين حتى نفهم الطبيعة القانونية للالتزام العامل بأداء العمل.

#### مفهوم الالتزام بتحقيق نتيجة.

ان الالتزام بتحقيق نتيجة يتلخص بأنه يقع على المدين الوصول الى نتيجة محددة كإعطاء شيء او القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل، وهنا لا يسقط الالتزام عن المدين إلا بوجود السبب الأجنبي، مثال على ذلك التزم البائع بتسليم المبيع إلى المشتري، وبهذا النوع من الالتزامات تكون النتيجة مقصودة لذاتها ولا يكون النشاط الذي يبذله المدين لتحقيقها إلا مجرد وسيلة وليست هي محل الالتزام بذاتها.<sup>1</sup> وبالتالي من خلال ما تم ذكره يستخلص الباحث أن الالتزام بتحقيق نتيجة يمكن تعريفه على انه الالتزام الذي يكون محله قيام المدين بعمل من شأنه تحقيق الوصول لنتيجة معينة وأن النشاط او الجهد الذي يبذله المدين لتحقيق هذه النتيجة هو وسيلة للوصول الى محل الالتزام.

#### مفهوم الالتزام ببذل عناية

هنا وعلى خلاف الالتزام بتحقيق نتيجة لا تقوم مسؤولية المدين إذا أثبت أنه بذل كل ما باستطاعته من حرص لتحقيق النتيجة المرجوة من الالتزام ولو لم تتحقق

---

1 د. عدنان السرحان ،نوري خاطر ،شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية للالتزامات ،ط5، دار الثقافة، عمان، 2012، ص21.

النتيجة مثل التزام المحامي ، فإذا أثبت المحامي أنه بذل العناية المطلوبة في الدعوى وفق الضوابط المحددة هنا حتى لو لم يكسب القضية لا تقوم مسؤوليته.<sup>1</sup>

وهناك العديد من النصوص القانونية التي تشير إلى هذا النوع من الالتزامات فالمادة 1/358 من القانون المدني تنص على أنه: "إذا كان المطلوب من المدين هو المحافظ على الشيء أو القيام بإدارته أو توكي الحيطرة في تنفيذ التزامه فإنه يكون قد وفي بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك".<sup>2</sup>

وبالتالي فإنه من خلال ما تم ذكره يستخلص الباحث ان الإلتزام ببذل عناية يمكن تعريفه على انه: هو الإلتزام الذي يكون محله القيام بعمل من المدين وأن يبذل فيه عناية معينة متفق عليها أو يحددها القانون، فلو لم تتحقق النتيجة المرجوه ننظر الى العناية المبذولة من المدين هل هي كافيه ام لا وفي حال كانت كافية فذلك ينفي المسؤولية ويعتبر الإلتزام قد نفذ.

#### ثانيا: عبء الإثبات

**في الإلتزام بتحقيق نتيجة** يكفي للدائن إثبات عدم تحقيق النتيجة المتوقعة من قبل المدين حتى تقوم المسؤولية المدنية، ولا يمكن للمدين وضع مسؤوليته إلا بإثبات السبب الأجنبي وان لا يسهم المدين بخطئه الى جانب السبب الأجنبي، ففي الإلتزام بتحقيق نتيجة تقوم مسؤولية المدين بمجرد عدم الوصول الى الغاية المتفق عليها ، حيث يثبت الخطأ بمجرد عدم تحقق النتيجة أو الغاية المتفق عليها ، وهنا يقع على المدين عبء إثبات براءة ذمته سواء كان ذلك بإثبات استحالة التنفيذ لوجود سبب أجنبي لا يد له فيه أو اثبات انه اوفى بالالتزام.<sup>3</sup>

---

1 عدنان السرحان ، نوري خاطر، ص21.

2 القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 وتعديلاته.

3عاطف النقيب ، نظريه العقد،ط2، منشورات عويدات، بيروت، 1998 ص 60.

اما في الالتزام ببذل عناية يكون على الدائن إثبات أن عدم تحقق النتيجة المرجوة يعود إلى أن المدين لم يبذل القدر اللازم من العناية في تنفيذ التزامه وهنا يكون للمدين أن يثبت فقط أنه بذل العناية اللازمة.<sup>1</sup>

إن الالتزام ببذل عناية يكون الخطأ فيه هو عدم بذل المدين القدر اللازم من العناية، فهنا الدائن يجب عليه إثبات الخطأ المتمثل في أن المدين لم يبذل العناية المطلوبة واللازمة في تنفيذ التزامه ، ولا يكفي أن يقوم الدائن بإثبات عدم تنفيذ الإلتزام من قبل المدين بل لا بد من إثبات وجود خطأ وتقصير من المدين، وعلى هذا الاخير نفي التقصير من جانبه، وذلك بنفي علاقة السببية بين الخطأ والضرر ، أو أن عدم قيامه ببذل العناية الواجبة يعود لسبب أجنبي.<sup>2</sup>

تطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بأنه "يجب على الوكيل بأجر أن يبذل في تنفيذ الوكالة عناية الرجل العادي وحتى يعتبر الوكيل مقصراً فلا بد أن يثبت الموكل انه كلفه بشيء محدد وقصر في تنفيذه أو لم يقم به أصلاً وذلك وفق أحكام المادة (2/841) من القانون المدني فيما يتعلق بتنفيذ الوكالة".<sup>3</sup>

ويرى الباحث أنه تكمن أهمية التفرقة بين الإلتزام بتحقيق نتيجة والإلتزام ببذل عناية، في حالة إذا كان هدف الدائن إلزام المدين ببذل عناية لتحقيق هدف معين ، ولكن المدين لم يحقق الهدف المرجو فلا يكون المدين مسؤولاً إلا إذا أثبت الدائن تقصير المدين في بذل العناية المطلوبة؛ أي يجب على الدائن أن يثبت أن المدين لم يتخذ الإجراءات اللازمة في سبيل تحقيق غاية الدائن، أما في الإلتزام بتحقيق نتيجة فمجرد قيام الدائن بإثبات عدم تحقق النتيجة المتفق عليها تقوم المسؤولية على المدين لأنه لم ينفذ التزامه ، فليس على الدائن أن يثبت إهمالاً معيناً أو عدم بذل عناية معينة من المدين.

---

1 محمد الصبري السعدري، الواضح في شرح القانون المدني الجزائري، ط14، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2007، ص24.

2 القاضي منير مرغيط، أركان المسؤولية العقدية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، الجزائر، 2009، ص 14.

3 تمييز حقوق رقم 785، لسنة 1999، تاريخ 1999/10/16، منشورات قسطاس.

### ثالثاً: معايير تمييز الالتزام ببذل عناية وتحقيق نتيجة

هناك عدة معايير للتمييز بين الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة منها:

#### معيار الاحتمال

يرى أصحاب هذا المعيار أنه يجب للتمييز بين الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة الاعتماد على عنصر الاحتمال الذي تتوقف عليه النتيجة، أي إذا كانت عناصر تحقق النتيجة متعلقةً بأسبابٍ خارج إرادة المدين وخارج قدراته ؛ هنا يكون المدين ملزماً ببذل عناية وليس تحقيق نتيجة، لأن خطر عدم تحقق النتيجة قائمٌ لا شك فيه ، أما إذا كانت عناصر تحقق النتيجة متعلقةً بإرادة المدين وضمن قدراته هنا يكون المدين ملزماً بتحقيق نتيجة ، مع أن هذا المعيار يعتبر بسيطاً وواضحاً إلا أنه يؤخذ عليه أننا ضمن إطار مسؤولية عقدية والعقد شريعة المتعاقدين، فيمكن للأطراف تجاهل وجود هذا الاحتمال من الأساس وجعل الالتزام التزام بتحقيق نتيجة على الرغم من قيام خطر عدم تحقق هذه النتيجة.<sup>1</sup>

#### معيار مساهمة الضحية.

يرى أصحاب هذا المعيار أنه في حال كان تحقق النتيجة غير مرتبط بإرادة المدين بل متعلق بسلوك الدائن فهنا الضحية هو المدين، فلا يسلم نفسه كلياً إلى الدائن فنكون أمام التزام ببذل عناية ، وبمفهوم المخالفة كلما كان تحقيق النتيجة مرتبطاً بإرادة المدين وغير متعلق بسلوك الدائن نكون أمام التزام بتحقيق نتيجة ، ولكن في الواقع هذا المعيار يجعل تحديد طبيعة الإلتزام فيما إذا كان بذل العناية أو تحقيق النتيجة مرتبطاً بإرادة وسلوك الدائن بتحقيق النتيجة من الأساس ، وهذا يعد سبب من أسباب الإعفاء ويدخل في إطار خطأ المضرور.<sup>2</sup>

---

1 عبد القادر أقصاصي، الالتزام بضمان السلامة حول النظرية عامة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2010، ص 247.

2 عبد القادر أقصاصي، ص 244 .

## معيار الإرادة.

يقوم هذا المعيار على النظر الى الإرادة وما تتجه لتحقيقه، فاذا اتجهت الاراده الى تحقيق نتيجة معينة، كان الالتزام التزام بتحقيق نتيجة، اما لو اتجهت الإرادة إلى بذل عناية معينة، نكون أمام التزام ببذل عناية، ولكن في الواقع ان الإرادة ليست دائماً واضحةً وكافيةً لتحديد طبيعة الإلتزام، فمن الممكن أن تكون الإرادة غامضة بحيث يصعب تحديد مضمونها وما ترمي إليه، وبالتالي لا يمكننا تحديد فيما إذا كان الإلتزام هو التزم بتحقيق نتيجة أم بذل عناية.<sup>1</sup>

### رابعا : عبء الاثبات في الإلتزام ببذل عناية والإلتزام بتحقيق نتيجة

#### 1. عبء الإثبات في الإلتزام ببذل عناية

إن الإلتزام ببذل عناية من التزمات المدين المحددة قانوناً أو اتفاقاً، ويجب أن يبذل ما في وسعه لأجل تنفيذ التزمه دون أن يتعهد بتحقيق النتيجة، ، ويكون واجباً على الدائن في الإلتزام ببذل عناية اثبات وجود تقصير أو خطأ من قبل المدين، مثلاً كأن يقوم الخطأ على الطبيب لعدم بذل العناية اللازمة في علاج المريض ، فمع أن التزم الطبيب قائم على علاج المريض إلا أن التزمه التزم ببذل عناية، فيجب على المريض أو من يمثله قانوناً إثبات وجود إهمال أو عدم بذل الطبيب العناية اللازمة، ولكن المدين ببذل عناية يمكنه أن ينفي الخطأ بإثبات أنه بذل العناية اللازمة لتنفيذ التزمه أو أنه لم يرتكب إهمالاً سبب عدم تحقيق النتيجة، على خلاف المدين بتحقيق نتيجة فلا يمكنه إثبات عدم مسؤوليته في حال عدم تحقق النتيجة إلا بإثبات السبب الأجنبي، فافتراض وجود الخطأ لا يكون إلا في الإلتزام ببذل عناية فيكون للمدين الذي تم افتراض الخطأ بحقه أن ينفي افتراض الخطأ عن نفسه.<sup>2</sup>

---

1 علي فيلاني ،لالتزمات النظرية العامة للعقد، ط3 ، الموفم للنشر، الجزائر ، 2013 ، ص35.  
2 أسامة أحمد بدر، الإلتزام ببذل عناية والإلتزام بتحقيق نتيجة في ظل المسؤوليتين الشخصية والموضوعية:دراسة تحليلية قضائية في القانون الفرنسي والمصري، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعه الاسكندرية،كلية الحقوق ، العدد2، سنة2009، ص276.

## 2. عبء الإثبات في الإلتزام بتحقيق نتيجة

في الإلتزام بتحقيق نتيجة، لا يمكن نفي المسؤولية في حاله عدم تحقيق النتيجة إلا بإثبات وجود السبب الأجنبي فقط وتوجد أنواع للسبب الأجنبي في القانون حسب المادة 261 من القانون المدني الأردني التي تنص على أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كآفه سماوية أو حادث فجائي أو قوة قاهرة أو فعل الغير أو فعل المتضرر، كان غير ملزم بالضمان ما لم يقض القانون أو الاتفاق بغير ذلك".

إن عبء إثبات الخطأ في تنفيذ التزم ما ببذل عناية أو تحقيق نتيجة يعد أمراً جوهرياً وذلك لأن أساس المسؤولية يعد أساساً مزدوجاً فيوجد لدينا مسؤولية شخصية ومسؤولية موضوعية وهنا يثور لدينا تساؤل، أين يتجسد الإلتزام ببذل عناية أو الإلتزام بتحقيق نتيجة في ظل هاتين المسؤوليتين.

## 3. تعد المسؤولية الشخصية تطبيقاً للإلتزام ببذل عناية.

يكون المدين مسؤولاً على أساس الخطأ سواء كان الخطأ ثابتاً أو مفترضاً، ويكون الخطأ العقدي متمثل في عدم تنفيذ المدين لإلتزاماته سواء كان عن إهمال أو عن عمد منه، وفي الإلتزام ببذل عناية الخطأ لا يتوفر في جانب المدين إلا إذا قصر في بذل العناية اللازمة والمطلوب منه اتخاذها للوصول الى النتيجة المرجوة من التعاقد، كما أن المدين ببذل عناية يمكنه أن ينفي الخطأ بإثبات أنه بذل العناية اللازمة أو أنه لم يرتكب خطأ.<sup>1</sup>

## 4. المسؤولية الموضوعية تطبيقاً للإلتزام بتحقيق نتيجة.

المسؤولية الموضوعية تقوم على مبدأ النظر في تحقق النتيجة ، فيعد المدين بالإلتزام مخرلاً بالإلتزامه لمجرد عدم تحقق النتيجة، ولا يستطيع إثبات عكس ذلك إلا بإثبات السبب الأجنبي ، فالمسؤولية الموضوعية سواء كانت في الإطار التعاقدية أو التقصيري تلزم المدين بدفع التعويض لمجرد عدم تحقق النتيجة، ويكون أساسها فقط

---

1 أسامة أحمد بدر، ص 350/351.

التركيز على الرابطة السببية بين نشاط المدين والضرر الذي يسببه، بسبب عدم تحقق النتيجة والذي لا يمكن التحلل منه إلا بإثبات السبب الاجنبي.<sup>1</sup>

يجب عدم الخلط بين الخطأ المفترض والإلتزام بتحقيق نتيجة، لأن إفتراض الخطأ يكون له نطاقه في إطار الإلتزام ببذل عناية، فالذي يكون الخطأ من جانبه يكون عليه دحض هذه القرينة بقرينة عكسها عن طريق إثبات أنه قام بالعناية اللازمة أو لم يرتكب إهمالاً أو عدم احتياط، اي نفي الخطأ عن نفسه، أما فيما يتعلق بالإلتزام بتحقيق نتيجة، فهنا يكون الخطأ عدم تحقق هذه النتيجة بغض النظر عن بذل العناية.<sup>2</sup>

وبعد كل ما تم ذكره سابقاً فيما يتعلق بالإلتزام بتحقيق نتيجة و الإلتزام ببذل عناية، يجب الاشارة إلى أن التزام العامل بأداء العمل في عقد العمل هو التزمّ ببذل عناية وليس التزم بتحقيق نتيجة ، وهذا ما تم النص عليه في المادة 19 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 التي تنص على التزامات العامل وواجباته<sup>3</sup> ، وأول هذه الواجبات هو أن يؤدي العامل العمل بنفسه وأن يبذل في تاديته عناية الشخص العادي، كذلك ما تم النص عليه في مطلع المادة 814 من القانون المدني الاردني رقم

---

1 د.حمداوي نورة،الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة في ظل المسؤولية المدنية،بدون دار

نشر ،2020،ص 123.

2أسامة أحمد بدر، ص.287

3 حيث جاء في هذه المادة بانه :

"على العامل :أ -تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تاديته 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 .ب -المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وألا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف. ج -الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله"

43 لسنة 1976<sup>1</sup> حيث نص ايضا على انه: " يجب على العامل ان يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي".

ومن هنا نجد ان اساس التزام العامل ببذل عناية في أداء العمل هو القانون ، حيث ان العامل لمجرد بذله العناية المطلوبة منه دون تقصير او إهمال يجعله بريء الذمة من التزامه بأداء العمل، حتى وإن لم تتحقق النتيجة المتفق عليها ، حيث لا تقوم مسؤولية العامل لمجرد عدم تحقق النتيجة المرجوة او المتفق عليها ، بل يجب ان يكون المعيار الاساسي لقيام مسؤوليته عدم بذل مقدار العناية المطلوبة منه ، وذلك يكون بإثبات صاحب العمل الخطأ المتمثل في أن العامل لم يبذل العناية المطلوبة واللازمة في تنفيذ إلتزامه ، وبالتالي يكون للعامل أن يتخلص من مسؤوليته عن طريق أن ينفي الخطأ من جانبه، وذلك بنفي وجود تقصير منه في بذل العناية اللازمة ،اي نفي علاقة السببية بين الخطأ(بذل العناية اللازمة) والضرر(عدم تحقق النتيجة)، أو أن عدم قيامه ببذل العناية الواجبة يعود لسبب أجنبي لا يد له فيه وتسبب ذلك في عدم تحقق النتيجة.<sup>2</sup>

وكل ما سبق ذكره حول التزام العامل باداء العمل وطبيعة هذا الالتزام بانه التزام ببذل عناية وليس التزام بتحقيق نتيجة ، فالسؤال هنا يتمحور حول العناية المطلوبة من العامل حتى ينفذ التزامه ويبرئ ذمته وهذا ما سنبينه فيما يلي :

---

1 حيث جاء في هذه المادة :

"يجب على العامل- 1 :- ان يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي- 2 . ان يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب- 3 . ان ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والاداب - 4 . ان يحرص على حفظ الاشياء المسلمة اليه لتأدية عمله- 5 . ان يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقا لما يقتضيه الاتفاق او العرف".

2 حسام الدين كامل الاهواني ، النظرية العامة للالتزام ، ط3 ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة، 2000، ص629.

### 2.1.1.1 التزام العامل بأداء العمل التزامً ببذل عناية الشخص العادي.

لقد أوضحنا فيما سبق طبيعة التزام العامل بأداء العمل، وأن التزامه هو التزامً ببذل عنايةٍ وليس بتحقيق نتيجة، ومن هنا يجب علينا بيان المعيار الذي يحدد التزام العامل ببذل عناية، فما نطاق العناية المطلوبة من العامل حتى يعتبر أنه قد نفذ التزامه، وانه في حال نزوله عن هذا الحد من العناية يعتبر أنه قد أخل بالتزامه بأداء العمل، وبالتالي تقوم المسؤولية في حقه.

ان المعيار المحدد لبذل العناية في الالتزام بأداء العمل هو معيار الرجل او الشخص العادي وهذا ماسنبيته:  
**معيار عناية الشخص العادي:**

يعتبر هذا المعيار من المعايير الموضوعية التي يعتمدها المشرع لمساعدة القاضي في تحديد مدى أداء الأشخاص لالتزاماتهم أو انحرافهم في تنفيذ تلك الالتزامات، كما أن هذا المعيار يحدد قيام المسؤولية المدنية من عدمها في حق العامل ، والشخص العادي هو الذي يمثل جمهور الناس متوسطي الذكاء ليسو شديدي الذكاء او بقليلينه<sup>1</sup>، وفي هذا المعيار يقاس تصرف الشخص على تصرف شخص اخر مارس نفس التصرف، وكلاهما يخضعان لنفس الظروف الموضوعية، وهذا المعيار يتم من خلاله قياس الخطأ، فننظر إلى السلوك المألوف من الشخص العادي، ونقيس عليه سلوك الشخص الذي ينسب إليه الخطأ في ظرفٍ معينٍ، فإذا كان سلوك الشخص العادي يتساوى مع سلوك من ينسب اليه الخطأ ؛ فان ذلك يدل على ان الشخص لم ينحرف في سلوكه، ولا تقوم المسؤولية تجاهه، أما اذا كان قد انحرف في سلوكه عن سلوك الرجل العادي ، تقوم المسؤولية في ذمته مهما كانت فطنته أو يقظته، ويجب على العامل في أدائه لعمله أن يبذل ما يبذله الشخص العادي من جهد وحرص وعناية، فهنا لا تبرأ ذمة العامل بمجرد قيامه بالمظاهر الخارجية لأداء العمل، كالحضور إلى مكان وزمان العمل المحدد والانصراف في الموعد المحدد، بل يجب أن

---

1 جلال علي العدوي، عصام انور سليم، قانون العمل، ط1، منشأه المعارف، الإسكندرية، 1995، ص 355-372.

يكون هناك جهد مبذول من قبل العامل في أداء العمل المتفق عليه، وهذا الجهد يكون محدداً بمعيار موضوعي، وهو معيار الرجل العادي، حيث انه من خلال هذا المعيار يتحدد التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، من حيث كمية العمل المطلوب انجازه بالجودة والدقة اللازمة في هذا العمل، كذلك بيان مسؤوليته من خلال ما بذله من جهد وعناية لتنفيذ المهام المسلمة إليه لأداء هذا العمل<sup>1</sup>، فمثلا العامل يقع عليه التزام اثناء أداء العمل وهو الحفاظ على الأدوات وما سلم اليه لأداء هذا العمل<sup>2</sup>، فيجب على العامل ان يحافظ على الاشياء التي سلمت اليه حتى يقوم بالعمل المطلوب منه ، كما ان العامل يقع عليه ضمان هذه الاشياء في مواجهه صاحب العمل في حال كان تلف الاشياء ناتج عن تعدي او تقصير منه فيما يتعلق بحفظها، فيجب على العامل ان يحفظ ما سلم اليه وصيانتها، وان لا يستعمل هذه الاعيان او الاشياء الا لما خصصت له وضمن الحدود التي وضعها او بينها صاحب العمل، كما يجب على العامل ايضا تسليم ورد كل ما سلم اليه عند الانتهاء من اداء العمل، فيقع على عاتق العامل فيما يتعلق بحفظ الاشياء المسلمة اليه ان يبذل عناية الرجل العادي وهنا مسؤولية العامل كمسؤولية المؤتمن على شيء<sup>3</sup>، وبناء على كل ما سبق يتحمل العامل المسؤولية في حالة إخلاله في أدائه لعمله؛ وذلك عن طريق تقصيره في بذل العناية المطلوبة من الشخص العادي فيما يتعلق بهذا الالتزام، ويكون مسؤولاً عن خطئه وعن إهماله وعدم احتياطه.<sup>4</sup>

---

1 جلال علي العدوي، عصام انور سليم، ص 372-355.

2 المادة 19 /ج من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 التي تنص على : ج -الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله والمادة 4/814 من القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 التي تنص على :4 -" ان يحرص على حفظ الاشياء المسلمة اليه لتأدية عمله ."

3 محمد فهر شققه، احكام العمل وحقوق العمال في الاسلام، دار الارشاد، بيروت، 1967، ص48

4 جلال علي العدوي، عصام انور سليم، ص 356.

إلا أن العامل لا يتحمل المسؤولية في حال أنه أدى عمله وبذل فيه عناية الرجل العادي ولكن النتيجة المرجوة لم تتحقق أو ان النتيجة التي تحققت كانت معيبة مع أن العامل بذل العناية المطلوبة منه، وهذا ما نص عليه في القانون المدني في المادة 1/358 " اذا كان المطلوب من المدين هو المحافظ على الشيء أو القيام بإدارته أو توخي الحيلة في تنفيذ التزامه فانه يكون قد وفي بالالتزام اذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود. هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك"، لأن كل ذلك يدخل ضمن مخاطر العمل التي يجب على صاحب العمل أن يتحملها، وعند قياس أداء العامل وفق معيار الرجل العادي يجب مراعاة الظروف المحيطة بالعامل عند تنفيذه التزامه، ولكن في جميع الأحوال يكون العامل مسؤولاً بشكلٍ كاملٍ في حالة الغش أو الخطأ الجسيم في تنفيذ التزامه وفقاً للأحكام العامة الموجودة في القانون المدني الاردني<sup>1</sup>، فيما أن التزام العامل بأداء العمل التزامٌ مصدره العقد، فالاصل ان تقوم المسؤولية العقدية عند تحقق الضرر الفعلي الا في حالة الغش والخطأ الجسيم حتى لو لم يتحقق الضرر تقوم المسؤولية<sup>2</sup>.

## 2.1.2 أداء العمل وفقاً لمقتضيات حسن النية.

فيما يتعلق بمصطلح حسن النية في تنفيذ العقود فهو مختلف عن مصطلح النية لوحدها ، فإن مبدأ حسن النية هو مبدأ ثابت في أي عقدٍ، حيث أن كلا الطرفين يجب عليهما الالتزام بهذا المبدأ عند تنفيذهم لالتزاماتهم في العقد، مع أن هذا المبدأ موجود في كافة العقود، و في جميع المراحل التي يمر بها العقد، فهو يراعي التوازن العقدي من خلال تحقيق التوازن بين التزامات وحقوق أطراف العقد، إلا أنه يعتبر مبدئاً يصعب حصره في تعريفٍ معينٍ أو تبنيه في مذهب معين وثابت فيما يخصه.<sup>3</sup>

---

1 تنص المادة 358 / 2 : "وفي كل حال يبقى المدين مسؤولاً عما يأتيه من غش أو خطأ جسيم."

2 جلال علي العدوي، عصام انور سليم، ص 357.

3 محمد لبيب شنب، الجود المبسر للعقد: دراسه في القانون الامريكي مقارنة بالقانون الفرنسي والمصري، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، العدد1، 1961،

ص147.

يوجد العديد من الفقهاء قامو بتعريف حسن النية،<sup>1</sup> ومن هذه التعريفات "ان قصد المتعاقدين يتجه الى تحقيق أهداف العقد ومقاصده الحقيقية بأفضل طريقة وعلى أحسن وجه، وبمعنى آخر أن يقوم كل متعاقد بتنفيذ التزامه بالكيفية والطريقة التي يتمنى أن تؤدي إليه لو كان في مكان المتعاقد الاخر لذلك يجب على كل متعاقد أن يفي بالتزاماته دون نقص أو تغيير"

كذلك تم تعريف حسن النية "بأن يقوم المدين بتنفيذ التزامه على نحو يطابق نية المتعاقدين عند إبرام العقد بطريق يتوخى منه ما قصده الدائن من مصلحة عند التعاقد، وألا يفوت مثل هذه المصلحة للدائن أو يجعلها أكثر كلفةً دون مسوغٍ أو مبررٍ قانوني، ومثالاً على ذلك: عندما يتعاقد شخص مع شركة الكهرباء، فهنا يجب على الشركة أن توصل بيت المتعاقد بالكهرباء من أقصر الطرق وأقربها، وعدم سلك أي طرق متفرعة لإيصال الكهرباء لعدم زيادة التكلفة عليه<sup>2</sup>.

كما ان بعض الفقه يعرف حسن النية بانه<sup>(3)</sup> إلزام المتعاقدين بالتنفيذ وفق أخلاقيات العقد، أي أن حسن النية هي فكرة أخلاقية تحال إلى ضمير القاضي في حال وقوع نزاع، بحيث يقوم القاضي بتقييم سلوك المتعاقدين ومن ثم يحكم بصحة حسن النية من عدمها.

ويجد الباحث أن هذا الاتجاه غير دقيق ولا يوجد له معيارٌ محددٌ، فقد يجد قاضي التصرف على أنه أخلاقياً، وقاضٍ آخر يجد أنه غير أخلاقي، كذلك المتعاقدون فيما بينهم قد يرى أحد الأطراف أن تصرفه لا يخلو من أخلاقيات العقد، بينما يرى الطرف الآخر أنه مخل.

---

1 د. عبد الحليم عبد اللطيف القوني، حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 413.

2 يحيى احمد بني طه ، ص 46.

3 السيد بدوي، نظريه عمل مبدا حسن النيه في المعاملات المدنيه ، رساله دكتوراه، جامعه القاهرة، كليه القانون، 2018، ص 73 الى 79 .

وهناك جانب آخر من الفقه<sup>1</sup> يرى ان حسن النية هو التعامل بصدق وامانه وشرف مع الغير بصورة تبقي ممارسه الحق ضمن الغايه المفيده والعادله التي انشئ من اجلها والتزم بها طرفي العقد ولا تؤدي هذه الممارسه الى الاضرار بالغير دون مسوغ مشروع بل توصل كل ذي حق حقه . وهناك من عرفه على انه "تصوير لكل النوايا المنتده الخاليه من الصرامه والعنف الاعتدال والعطف فيما يتوخاه المتعاقد و ما يهدف اليه من تنفيذ عقده."<sup>(2)</sup>

في الواقع يجد الباحث أن جميع التعاريف المذكوره يعاب عليها انها تستخدم مصطلحات وعبارات عامه غير واضحه وغير دقيقه ولا تعطي معنى محدد و حقيقي لحسن النيه، وبلا شك ليس من السهل ايجاد تعريف يشمل جميع نواحي حسن النية وذلك لان حسن النية فكره اخلاقية مختلطة بالقانون، فبالتالي معيار تحديد حسن النيه كفكرة اخلاقية تختلف عن معيار تحديد حسن النيه كمبدأ قانوني، ولذلك يوجد ثلاثه انماط لمبدا حسن النية وكل نمط بني على معيار واساس معين، وهذه الانماط تتلخص في ما يلي:

اولا: حسن النية الشخصي ثانيا: حسن النية الموضوعي ثالثا: حسن النية القانوني وسنتناول ذلك من خلال ثلاثة فروع متتالية:

### 1.2.1.2 حسن النية الشخصي

هنا حسن النية متعلق بذات الشخص المطلوب معرفة حسن وسوء نيته؛ حيث يجب البحث في حقيقة ارادة هذا الشخص وما تشير اليه القرائن لمعرفه مدى حسن نيته، ويكون حسن او سوء النيه متعلق في تحقق العلم او الجهل بالواقعة او التصرف المطلوب القيام به في العقد،<sup>3</sup> وان تحديد مدى العلم يقوم على مبدا عناية الرجل العادي

---

1 مصطفى العوجس، القانون المدني(العقد)، ط1، مؤسسه بحسون للنشر، بيروت ، 1995، ص 115.

2 حسين عامر، القوه الملزمه للعقد، ط1، مطبعه مصر، القاوه، 1949، ص38.

3 السيد بدوي، ص 73 الى 79 .

حيث يلتزم المتعاقد بان يبذل عناية الرجل العادي لتحقيق هذا القدر من العلم لتوفر حسن النية لديه، واذا لم يبذل هذه العناية او قصر في ذلك يعتبر سيء النية.

### 2.2.1.2 حسن النية الموضوعي

فيما يتعلق بحسن النية الموضوعي فهو يتمثل في مدى مراعاة مقتضيات حسن النية، حيث تقوم مقتضيات حسن النية على دعائم اخلاقية دينية ثابتة في الجماعة، وتعتبر هذه المبادئ مبادئ عمومية تتصف بالتجريد ، ويمكن جعلها عرف يرقى الى مقام القاعدة القانونية، حتى وان لم يكن هناك نصاً تشريعياً قائماً بها، وبذلك لا يعتبر حسن النية متعلق بذات المتعاقد ومدى علمه او جهله بوقائع معينة، وإنما الأساس هنا أساس موضوعي متعلق بمدى إتفاق تصرف المتعاقد مع مقتضيات حسن النية، ولا يهم فيما إذا كان المتعاقد يعلم او لا يعلم بمقتضى حسن النية الذي خالفه، وهذا الاتجاه يرى انه يجب وضع ضابط موضوعي لحسن النية وليس ضابط شخصي.<sup>1</sup>

وفي الواقع ان المادة 239 من القانون المدني الأردني تنص على: "1 - اذا كانت عبارة العقد واضحة فلا يجوز الانحراف عنها من طريق تفسيرها للتعرف على ارادة المتعاقدين 2- . اما اذا كان هناك محل لتفسير العقد فيجب البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين دون الوقوف عند المعنى الحرفي للألفاظ مع الاستهداء في ذلك بطبيعة التعامل وبما ينبغي ان يتوافر من أمانة وثقة بين المتعاقدين وفقا للعرف الجاري في المعاملات."

كذلك أشارت المادة 156 من القانون المدني الى أنه : " 1 - ليس لمن وقع في غلط ان يتمسك به على وجه يتعارض مع ما يقضي به حسن النية- 2 . ويبقى ملزماً بالعقد الذي قصد ابرامه اذا اظهر الطرف الاخر استعدادة لتنفيذ هذا العقد".<sup>(2)</sup>

---

1 السيد بدوي، ص 89-100.

2 القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 وتعديلاته.

وهنا نلاحظ أن هاتين المادتين تشيران الى معيار حسن النية الموضوعي، حيث تقومان ببيان مقضيات حسن النية وتحدد فيها سلطه القاضي حول البحث عن حسن النية من عدمه وفقا لوجود هذه المقضيات من عدمها .

### 3.2.1.2 حسن النية القانوني

يقصد بذلك وجود نص تشريعي يجب مراعاته حتى يكون الشخص حسن النية، وبغض النظر عن معرفه المتعامل بالقاعدة القانونية التي تخاطب تصرفه او جهله بهذه القاعده، كما لا يهم ايضا فيما اذا كانت ارادته تتجه الى مخالفه القانون او لم يقصد ذلك، فطالما تمت مخالفه القاعدة القانونية يعتبر سيء النية، اي ان المشرع يفرض وجود سوء النية لمجرد الاخلال بالالتزام القانوني، وفي الواقع المشرع احيانا وفي حالات معينه يتطلب اجراء معين حتى ينفذ التصرف فهنا يكون المشرع أوقع على عاتق المتعامل التزام بالقيام بهذا الاجراء فاذا قصر في هذا الالتزام يعتبره المشرع سيئ النية، فهنا المشرع اوجد طريقا معيننا لنفاد التصرف فلا يجوز الاعتداد بعدم العلم به والتمسك بحسن النية.<sup>(1)</sup>

هنا حسن النية غير متعلق بوجود نية الأضرار من عدمها، فسوء النية يتحقق وإن لم يكن هناك إرادته أو قصد الإضرار بالغير أو المتعاقد الآخر، فيكفي لتحديد سوء نيته وجود إرادة لإحداث الفعل أو الترك غير المشروع دون أن يمتد إلى النتيجة ألا وهي حدوث الضرر.<sup>2</sup>

يخلص الباحث الى أن حسن النية في كل ما ورد عنه من تعريفات ومعايير لم يتم الإحاطه به من جميع النواحي ، فكل ذلك لا يكفي لتحديد نطاق حسن النية، كما أن حسن النية في مرحلة تنفيذ العقد تختلف عن مرحلة إبرام العقد، حتى وإن نص المشرع على أنه يجب على أطراف العقد مراعاة حسن النية في كل المراحل العقدية، إلا أن مقضيات حسن النية في كل مرحله تتطلب خصوصية معينة، وما سبق ذكره

---

1 يحيى احمد بني طه، ص53.

2 يحيى احمد بني طه، ص55.

من اتجاهات ومعايير يجب الاخذ بها جميعها في وقت واحد وعدم قصر معيار معين على تحديد معنى حسن النية.

كما تجب الاشارة الى أن حسن النية في مرحلة تنفيذ العقود مرتبطة بفكرة القوة الملزمة للعقد، ويتبين ذلك في نص المادة 199 من القانون المدني والمادة 202 من ذات القانون.<sup>(1)</sup>

حيث تضمنت المادة 2/199 على أنه يجب على كل من الطرفين الوفاء بما اوجبه العقد عليهما<sup>(2)</sup>، ونصت المادة 202 على انه 1- يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية 2- ولا يقتصر العقد على الزام المتعاقد بما ورد فيه ، ولكن يتناول ايضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف وطبيعة التصرف.

ومن هنا نجد ان المشرع نص على قاعده العقد شريعه المتعاقدين وانه يجب على كلا المتعاقدين أن ينفذوا ما تم النص عليه في هذا العقد، وهذا ما يدل على القاعده المتعلقة بالقوه الملزمه للعقد، و لم يغفل المشرع عن ذكر ان يكون التنفيذ بحسن نيه، وهنا تنفيذ العقد بحسن نيه هو جزء من القوه الملزمه للعقد، اي ان القوة الملزمة للعقد تفرض على المتعاقد تنفيذ التزامه بحسن نية، ليس فقط تنفيذ الالتزام كواقعة مادية بل يوجد هناك اصولا فنية قانونية واخلاقية يجب تنفيذها بحسن نية، وقد قضت محكمه التمييز الاردنية "أن سلوك المدعي الذي ينطوي على سوء النيه خلافا لاحكام المادة 202 من القانون المدني، التي توجب الالتزام بحسن النيه عند التنفيذ، سلوكا تأباه الاخلاق والعداله فضلا عن القانون"<sup>(3)</sup>

---

1 القانون المدني الاردني رقم 43لسنه1967.

2 تنص المادة 199على :- " 1 -يثبت حكم العقد في المعقود عليه وبدله بمجرد انعقاده دون توقف على القبض او اي شيء آخر- ما لم ينص القانون على غير ذلك - 2 . اما حقوق العقد فيجب على كل من الطرفين الوفاء بما أوجبه العقد عليه منهما".

3 تمييز حقوق 2253 /2002 / تاريخ 23 / 9 / 2002 / منشورات عداله/ مجله نقابه المحامين/ص 2309.

فهنا محكمه التمييز الزمت المتعاقد بقواعد العدالة والاخلاق حتى لو لم تكن مقننه بنص، فيما ان العقد قد قام مستوفي شروطه واركانه تقوم لدينا قاعدة القوه الملزمة للعقد التي توجب تنفيذ العقد بحسن نية.

ان حسن النيه في تنفيذ العقد لا يقتصر فقط على الفعل المادي في تنفيذ الالتزام، بل يجب على المتعاقد مراعاة الاصول التي تحكم وتكمل تنفيذ الالتزام، والتي تتمثل في قيام المتعاقد بالوقائع المادية التي تمثل الجانب المادي في الالتزام وفقا للاصول القانونية والاخلاقية، وان يقوم المتعاقد ببذل العناية المطلوبة منه والا عد سيئ النية، كما ورد ذلك في نص المادة 358 من القانون المدني الاردني<sup>(1)</sup>، فالمتعاقد لا يكون قد وفى بالتزامه إلا إذا بذل عناية الشخص العادي حتى وان لم تتحقق النتيجة المرجوة او المتفق عليها، فان كان المتعاقد سيئ النية وقد تعدى على ما تمليه القوة الملزمة في التنفيذ بحسن نية سواء بغشه أو خطئه، هنا حتى لو كان قد بذل العناية المطلوبة منه، يعد سيئ النية وتقوم مسؤوليته.

وقضت محكمة التمييز الأردنية: "ان الاخطاء الفنية التي ترتب المسؤولية على المهندس -شانه في ذلك شان باقي المهندسين- لا تنحصر في الاخطاء التي تصدر عن نيه سيئه فقط بل تتعدى الى كل سلوك يعتبر خروجاً عن المألوف من اهل الصنعه في بذل العناية الفنية التي تقتضيها اصول المهنة وقواعد الفن".<sup>(2)</sup>

وبعد كل ما تم ذكره حول التنفيذ بحسن نية كقاعدة عامة وأساسية في كل العقود، لا بد من الإشارة إلى أن إلتزام العامل بأداء العمل أيضا خاضع لهذه القاعده، فإن التزام العامل بأداء العمل بحسن نية هو أمرٌ حتميٌّ وهامٌ جداً في تنفيذ عقد العمل، فعقد العمل يقوم على اعتبار شخصي، وبذلك يجب على أطراف العقد أن يكونوا حسني النية، يتمتعون بالأمانة والإخلاص، فيتمثل الولاء والإخلاص عند العامل بكثيرٍ من الوجوه، منها أن يؤدي العمل كما اتفق عليه بالوجه الذي يحقق مصلحة صاحب العمل، كما يجب عليه أن يمتنع عن كل ما يمكن أن يضر مصلحة العمل، وبلا شك

---

1 انظر نص هذه المادة ص 26/27.

2 تمييز حقوق 487 /1978/ موسوعه التشريعات الاردنيه الالكترونيه/ اجتهادات المحاكم.

أن عقد العمل يعتبر عقداً متتابع التنفيذ، حيث أن التزام العامل بأداء العمل يكون خلال فترة معينة، وطيلة هذه الفترة لا بد أن يتحلى بحسن النية أثناء تنفيذه للعقد، وأن مبدأ حسن النية في عقد العمل يفرض على العامل التزامات تبعية متنوعة ومختلفة باختلاف العمل الذي يؤديه، وباختلاف المركز الذي يشغله في عقد العمل، فحتى يؤدي العامل عمله بحسن نية، يجب أن يضع نفسه في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته ورقابته، و يلزم ببذل العناية المطلوبة منه والا عد سيئ النية، فعند تنفيذ العقد لا بد أن يحافظ على ما تم تسليمه إليه بموجب العقد ليقوم بتنفيذ التزامه، وعند الانتهاء من التنفيذ عليه أن يسلم ما سلم إليه لتنفيذ العمل وان يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه أن يضر بمصلحة صاحب العمل والا عد سيئ النية.<sup>1</sup>

وبعد الحديث عن التزام العامل بأداء العمل وبيان جوانبه والأساس الذي يقوم عليه هذا الالتزام، وكيفية الوفاء به، والمعيار المطلوب للوفاء به، وأن يكون هذا الالتزام قد نفذ بحسن نية، لا بد أن نبين الوجه الآخر لهذا الالتزام، حيث ان كل ما تم ذكره حول الالتزام بأداء العمل كان من الجانب المتعلق بالعامل فقط، ولكن عقد العمل يتضمن طرف آخر الا وهو صاحب العمل، فلا بد من بيان سلطات صاحب العمل فيما يتعلق بما يصدره من اوامر للعامل حتى ينفذ التزامه بأداء العمل، فما هي هذه السلطات وما الاساس التي تقوم عليه؟؟ وهذا ما سنطرق له في المبحث التالي:

## 2.2 سلطات صاحب العمل في توجيه الأوامر للعامل المتعلقة بأداء العمل

إن قانون العمل يلزم العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل وتوجيهاته، وهذا الإلتزام لا يحتاج إلى نص تشريعي صريح يقرره وذلك لأن علاقة التبعية التي يتميز بها عقد العمل هي التي تلزم العامل بالخضوع لتوجيهات صاحب العمل وأوامره، فالعامل يعتبر تابع و صاحب العمل يعتبر متبوع<sup>2</sup>، ولذلك قام المشرع بتعريف العامل في قانون العمل وذكر أنه: كل شخص ذكراً كان او أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر

---

(1) صالح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، ط 1، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010، ص 80.

2 محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط 2، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1983، ص 124

ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته<sup>1</sup>، يظهر في صراحة النص أن علاقة التبعية هي الأساس في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل .  
لذلك لا بد من بيان سلطات صاحب العمل .

### 1.2.2 سلطات صاحب العمل فيما يتعلق بأداء العمل

لصاحب العمل حق في ادارة العمل والاشراف عليه وتوجيهه باعتبار ان ذلك من الحقوق الاساسيه التي تأتي كمقدمة للاعتراف لصاحب العمل ببعض السلطات والضمانات التي تمكنه من اداره مؤسسته على اكمل وجه كما انه يملك سلطة التغيير بإرادته المنفردة في بعض الالتزامات على ان تقتصر هذه السلطة على تلك الالتزامات والشروط غير الجوهرية.

#### 1.1.2.2 السلطة التنظيمية لصاحب العمل :

إن التزام العامل بأوامر صاحب العمل وإطاعته يقابلها سلطة لصاحب العمل يمارسها على العامل، وهي السلطة التنظيمية التي تتمثل بوضع اللائحة الداخلية للمنشأة او اللائحة التنظيمية وما تم تسميته في التشريع الاردني "النظام الداخلي لتنظيم العمل"<sup>2</sup>.

إن النظام الداخلي لتنظيم العمل يتضمن توجيهات وأوامر صاحب العمل بشكل مكتوب، بحيث يضعها صاحب العمل لتنظيم سير العمل بشكل مسبق في المنشأة،

---

1 المادة2، قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته .

2 تنص المادة 55 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996: "على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فاكثر ان يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه اوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والاسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها واي تفاصيل اخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير او من ينيبه ويعمل به من تاريخ تصديقه".

وبالاستناد اليها يمارس صاحب العمل سلطته الاداريه المتمثلة في إصدار التعليمات والأوامر المتعلقة بتسيير العمل وتحقيق اهدافه.<sup>1</sup>

وفي قانون العمل الأردني الزم المشرع صاحب العمل بان يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته اذا كان يستخدم عشره عمال فاكثرا، حيث نص المشرع في المادة 55: "على كل صاحب عمل يستخدم عشره عمال فاكثرا ان يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه اوقات الدوام و فترات الراحة اليوميه والاسبوعيه و مخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها و اي تفاصيل اخرى تقتضيها طبيعه العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسه لتصديق الوزير او من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه."<sup>2</sup>

فهنا الزام المشرع لصاحب العمل بوضع النظام الداخلي مقتصر على أن يكون لدى صاحب العمل عشره عمال فأكثر، وبمفهوم المخالفه لا يلزم قانون العمل صاحب العمل بإصدار نظام داخلي للمؤسسه في حال كان لديه اقل من 10 عمال فيكون لصاحب العمل الخيار في وضع لائحة تنظيمية أو أن يكتفي بإصدار تعليمات شفوية للعمال.

إن أصحاب العمل الذين يستعملون عدد أقل مما هو محدد في قانون العمل غير ملزمون بأن يضعوا لوائح تاديبية، لكن لا يوجد ما يمنع صاحب العمل أن يضع مختارا لائحة تنظيمية وإن كان عدد عماله أقل من ذلك كما أن أصحاب العمل مهما كان عدد العمال لديهم يتمتعون بسلطه تأديبية عليهم.<sup>3</sup>

ويجد الباحث أنه من الجيد التوجه الى الغاء النص المتعلق بتحديد عدد العمال كشرط لإصدار نظام داخلي لتنظيم العمل ، وذلك لأن الأساس في وجود هذه السلطة التاديبية لصاحب العمل موجود مهما كان عدد العمال ، فما الهدف من تحديد عدد العمال لوجوب إصدار اللائحة التاديبية ، لذلك يرى الباحث انه يجب الزام جميع

---

1 حسام الدين كامل الاهواني، شرح قانون العمل ، مطبعة أبناء وهبه حسان ، القاهرة ، 1991 ، ص 397.

2 المادة 55 ، قانون العمل الاردني ، رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

3 سوسن الشمري ، الضمانات القانونيه للعامل والموظفي الدوله ، مجله جامعه النهريين ، جامعه النهريين ، العراق ، المجلد 14، العدد 2 ، ص 127.

اصحاب العمل بغض النظر عن عدد العمال بوضع لائحة تنظيمية تبين الافعال المحظورة على العمال والجزاءات المترتبة عليها .

ذهب بعض الشراح<sup>1</sup> إلى أن السبب الأساسي لوجود لائحة لتنظيم العمل في المنشأة يعود إلى أن الطرفين عندما يتفقان على عقد العمل ، في الغالب لا يتفقان إلا على مقدار الأجر و نوع العمل و هل العقد محدد المدة أم لا، فما تبقى يعتبر تفصيلات يجب أن تتضمنها لائحة تنظيم العمل التي يضعها صاحب العمل، كما أن ايجاد مثل هذه اللائحة التنظيمية يؤدي الى توحيد نظام العمل في المنشأة ، بحيث تتضمن قواعد عامة ومجردة تبين حقوق العمال وواجباتهم بشكل أكثر وضوحاً وثباتاً ، على خلاف الأوامر الشفوية التي قد يصدرها صاحب العمل لتنظيم العمل في المنشأة، والتي قد تختلف من عامل الى آخر و من حين الى آخر ، كما أن اللائحة التنظيمية تسهل على الجهات المختصة مراقبة صاحب العمل ،فكما ذكرت المادة 55 من قانون العمل الاردني<sup>2</sup> في نهايتها على أنه يخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير او من يفوضه ، فهنا جميع الأوامر التي يصدرها صاحب العمل موضوعه في هذه اللائحة وتخضع للرقابة والتصديق من الجهات المختصة، الا وهو وزير العمل او من يفوضه .

فيما سبق قمنا بتوضيح السلطة الاولى لصاحب العمل الا وهي السلطة التنظيمية ،وفيما يلي سنقوم ببيان السلطة الثانية لصاحب العمل في حدود توجيه الاوامر للعامل فيما يتعلق باداء العمل (السلطة التأديبية) .

### 2.1.2.2 السلطة التأديبية لصاحب العمل

إن إنعقاد عقد العمل بين العامل وصاحب العمل ينتج آثاراً عديدة تتشكل بصورة التزامات وحقوق لكلا الطرفين ، ومن حيث الأصل ان إخلال كل متعاقد بالتزاماته يترتب عليه جزاء مدني متمثل بالفسخ والتعويض عن الضرر ، الا اذا كان الفعل يشكل

---

1 اسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعيه ، مكتبه عبد الله وهبه، القايره، 1961،ص68

2 نص ماده 55 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته .

جريمة ويرتب مسؤولية جنائية ، ولكن في عقد العمل وبسبب طبيعته الخاصة ، تم الخروج عن القاعدة العامة والسماح لصاحب العمل بايقاع بعض الجزاءات، وهذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل هي سلطة تاديبية، تتمثل في فرض بعض الجزاءات التاديبية على العامل من قبل صاحب العمل، وإن هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل ليست سلطة مطلقة ، ولم يتم وضعها لصاحب العمل ليمارسها كيفما يشاء، بل يوجد العديد من القيود على سلطات صاحب العمل كما يوجد العديد من الضمانات التي تحفظ حقوق العامل في مواجهة صاحب العمل، ويقصد بالسلطة التاديبية لصاحب العمل: هو حق صاحب العمل بايقاع جزاء تاديبى على العامل في حال قيام العامل بمخالفة التزام مفروض عليه بمقتضى عقد العمل او إخلال العامل بلوائح العمل أو نظام العمل بالمنشأة.<sup>1</sup>

لا يوجد تعريف صريح لهذه السلطة في القانون الأردني ولكن المادة 55 من قانون العمل الاردني قد بينت هذه السلطة لصاحب العمل؛ فهي اوجدت التزاماً على صاحب العمل بوضع نظام داخلي يبين فيه تفاصيل العمل والتدابير والعقوبات التي تتخذ في حال مخالفه العامل لهذا النظام.<sup>2</sup>

إن صاحب العمل عندما يريد ايقاع جزاء تاديبى بحق العامل نتيجة لمخالفة إرتكبتها، فلا بد أن يكون هناك تدرج في شدة الجزاء، وأن يكون متناسب مع جسامة المخالفة المرتكبة من قبل العامل، كما أن ايقاع الجزاء قد لا يستلزم أن يكون خطأ العامل قد ترتب عليه ضرر أصاب صاحب العمل، وهذا ما يختلف عن الجزاء المدني حيث أنه لا تعويض دون حدوث الضرر.<sup>3</sup>

ويرى الباحث ان حق صاحب العمل بالسلطة التاديبية حق منطقي ، ويتمشى مع طبيعة عقد العمل الخاصة، فلا يمكن اعطاء صاحب العمل الحق في اصدار الأوامر والتوجيهات للعامل دون اعطائه الوسيلة التي من خلالها يستطيع فرض تنفيذ

---

1 حسين علي حسين الجبلاني ، السلطه التاديبية لصاحب العمل على العامل ،مجلة الدراسات العليا ،جامعه النيلين ، عدد55،مجلة 14، 2019 ،ص199 .

2 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.

3 حسن كيره، اصول قانون العمل، منشاه المعارف ، الاسكندريه ، ط3، 1979،ص 265.

هذه الاوامر، وبما أن السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل هي سلطة استثنائية ، وفي الواقع هي سلطة خطيرة يمارسها صاحب العمل ؛ بحيث يكون فيها الخصم والحكم بذات الوقت، يثور لدينا عدة تساؤلات فما أساس هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل؟ وما نطاق التزام العامل بأوامر صاحب العمل؟ وما الجزاء الذي يترتب على العامل في حال مخالفته لأوامر صاحب العمل؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات لا بد من تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي: المطلب الأول: التزام العامل بأوامر صاحب العمل والجزاء المترتب على مخالفته المطلب الثاني: القيود التي تحكم أوامر صاحب العمل الموجهة للعامل.

## 2.2.2 التزام العامل بأوامر صاحب العمل والجزاء المترتب على مخالفته

قمنا سابقاً بتعريف عقد العمل حسبما تم النص عليه في قانون العمل الاردني<sup>1</sup> والقانون المدني الاردني<sup>2</sup>، وفي كلا التعريفين نجد أن أساس العقد هو التقاء إرادتين لإبرام عقد يترتب آثاره المتمثلة في التزامات وحقوق كلا الطرفين ، فكيف يمكن لطرف ألا وهو صاحب العمل ان يفرض سلطته على الطرف الاخر وهو العامل، كما يكون صاحب العمل من خلال سلطته التأديبية الخصم والحكم في ذات الوقت ، وهذا ما سنبينه في الفرع الاول من هذا المطلب الا وهو التزام العامل باوامر صاحب العمل، مبينين أساس سلطة صاحب العمل، فقد بينا فيما سبق الأساس القانوني في التزام العامل " باداء العمل"، وهو أيضاً ينطبق على العامل فيما يتعلق بالتزامه" بتنفيذ أوامر صاحب العمل"، لذلك سنبين الوجه الآخر في هذا الإلتزام وهو الأساس القانوني الذي يستند عليه صاحب العمل فيما يتعلق بسلطته في اصدار الأوامر والتوجيهات ، أما الفرع الثاني نخصه لبيان السلطته التأديبية التي تتمثل بايقاع الجزاء على العامل في حال مخالفته لأوامر صاحب العمل.

---

1 المادة 2 ، قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته .

2 المادة 1/805 ، القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 وتعديلاته.

### 1.2.2.2 التزام العامل بأوامر صاحب العمل (أساس سلطه صاحب العمل)

ذكرنا سابقا أن أساس التزام العامل بأداء العمل هو :عنصر التبعية لذلك فإن العنصر الأساسي الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود هو عنصر التبعية وقمنا بتوضيحه بكلا مفهوميه الاقتصادي والقانوني وبيان المفهوم المتبنى في قانون العمل الاردني.<sup>1</sup>

كذلك اتفاق الطرفين كأساس لسلطه صاحب العمل : ان التزام العامل بأداء العمل هو نتاج عقد العمل الذي اتفق الطرفين على ابرامه ، ومن ثم يرتب هذا العقد آثاره التي تتمثل في التزامات وحقوق كلا الطرفين.<sup>2</sup>

وايضا تعد نصوص القانون اساساً لسلطة صاحب العمل :ويتضح ذلك في المادة 19 من قانون العمل كذلك ما ورد في المادة 814 من القانون المدني الاردني المتعلقة بأساس التزام العامل بأداء العمل.<sup>3</sup>

وكل ما سبق ذكره ينطبق على أساس التزام العامل في تنفيذ أوامر صاحب العمل، ومن هنا نجد أنه يجب البحث في الشق الاخر المتعلق بصاحب العمل، فما الأساس الذي يستند عليه صاحب العمل في اصدار الأوامر والتوجيهات للعامل، وما أساس السلطة التأديبية الممنوحة له؟

**أسس ممارسة السلطة التأديبية والتنظيمية (اصدار الاوامر والتوجيهات) من قبل صاحب العمل**

يدور البحث هنا حول الأساس القانوني لممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية والتنظيمية (اصدار الاوامر والتوجيهات)، وما لذلك من أهمية تتجلى في تحديد نطاق ومجال سلطات صاحب العمل في استخدام هذه الميزه والاستثناءات الواردة عليها ، فعلى الرغم من اتساع هذه السلطة نوعا ما الا انها غير مطلقة، ومع التطور المتسارع

---

1 انظر سابقا المبحث الاول من الفصل الاول،ص8 .

2 انظر سابقا المبحث الاول من الفصل الاول،ص11 .

3 انظر سابقا المبحث الاول من الفصل الاول،ص12.

في قطاعات العمل وتنوعها، فلا بد من وجود أساس واضح يبين كل ما يتعلق بسلطات صاحب العمل.

لقد عرف المشرع الأردني عقد العمل في المادة الثانية من قانون العمل أنه: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر..."<sup>1</sup>، وبالتالي فعقد العمل كباقي العقود عبارة عن التقاء إرادتين متساويتين تتفقان على حقوق وواجبات معينة، فكيف يمكن لطرف في هذا العقد (صاحب العمل) أن يفرض سلطته على طرف آخر (العامل)؟ وما هي البينة التي اعتمد عليها كي يكسب هذه السلطات الاحتكارية، فالمساواة القانونية هي أساس العقد فكيف يمكن لطرف ان يفرض سلطته على الاخر، بل أيضا يكون له حق تأديبي على الطرف الآخر؟

عند البحث في أسس السلطة لصاحب العمل نجد الكثير من الإتجاهات والآراء المتعارضة حول هذه الأسس، وظهرت في النهاية ثلاث اتجاهات بارزة اعتمدت أسس مختلفة حول السلطة التأديبية لصاحب العمل، فهناك جانب فقهي<sup>2</sup> يرى أن أساس سلطة صاحب العمل هو حق الملكية، وجانب فقهي اخر<sup>3</sup> يرى أن أساس سلطة صاحب العمل هو العقد (نظريه العقد)، وجانب اخر من الفقه<sup>4</sup> يرى أن مبدأ التبعية هو أساس السلطة لصاحب العمل ، وفيما يلي سنتناول هذه الاتجاهات:

#### أ- الملكية كأساس لسلطات صاحب العمل :

يرى أصحاب هذا الإتجاه أن سلطة التنظيم والإدارة و التوجيه التي هي من حق صاحب العمل مستمدة من حق الملكية كما أن السلطة التأديبية التي لصاحب العمل

---

1 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996

2 فريد العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008، ص 26-30

3 مصطفى محمود احمد عفيفي، فلسفه العقوبه التأديبيه واهدافها، الهيئه المصريه العامه للكتاب، القاهرة، 1976، ص 40-52.

4 ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقه العمل الفرديه، دار النهضه العربيه، القاهرة، 2009، ص 17 .

هي أيضا مرتبطة بحق الملكية، وكان من أنصار هذا التوجه الرئيس الفرنسي السابق فرنسو ميتران<sup>1</sup> صاحب مقولة "اينما توجد الملكية توجد السلطة"، ففي مؤسسة العمل يوجد أشخاص يملكون وسائل الإنتاج (صاحب العمل) وأشخاص يستعملونها لصالح المالكين (العامل)، فهنا العامل يعترف لصاحب العمل بسلطة التسيير وحرية التصرف (السيطرة) عند ابرامه لعقد العمل، فيجب عليه أن يلتزم بما ألزم نفسه به في عقد العمل وكل ذلك بناء على قاعدة " المالك يملك فيطاع والعامل يعمل فيطيع".

وفي المادة 1/1018 من القانون المدني الاردني عرف المشرع حق الملكية بانه: هو سلطه المالك في ان يتصرف في ملكه تصرفاً مطلقاً عيناً ومنفعة واستغلالاً. كما نص في ذات المادة في الفقرة الثانية شريطة ان يكون تصرف المالك جائز شرعاً<sup>2</sup>

وهناك من قال أن عنصر الملكية أيضا متأثر بنظرية المشروع فيما يتعلق بسلطة صاحب العمل، حيث يتجسد ذلك في أنه كلما زادت نسبة ملكية صاحب العمل للمنشأة كلما اشتدت سيطرته عليها، ومن هنا يكتسب صاحب العمل سلطاته تجاه العامل، فمؤسسة العمل هي نوع من المشروعات الخاصة، فلصاحب العمل التمتع بنفس الحرية التي يتمتع بها الافراد العاديين في ادارة مشروعاتهم الخاصة وحرية تقدير الخطأ والتحكم في مدى ملائمة الجزاء المترتب على هذه الاخطاء، وقد انتقد هذا الاتجاه في أن الأساس غير متين فماذا لو قام صاحب العمل بتوكيل شخص آخر ليتولى أمور مؤسسة العمل وقام بتحويل كافة المهام إليه؟ هل يكون لهذا الموكل الحق في ممارسة أي سلطة على العمال؟ وفقا لهذا الاتجاه وبما أنه ليس مالك للمنشأة فلا يمكنه ممارسه اي سلطه، ولكن في الواقع لا يكون الامر كذلك فالموكل باداره مؤسسه

---

1نقلا عن فريد العبيدي ص 28.

2 المادة 2/ 1018 من القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 نص على:

"ولمالك الشيء وحده ان ينتفع بالعين المملوكة وبغلتها وثمارها ونتاجها ويتصرف في عينها بجميع التصرفات الجائزة شرعاً".

العمل يتمتع بسلطات متعددة في مواجهه العامل ولكن ليس على أساس الملكيه وانما على أساس اخر سنيينه فيما تبقى من اتجاهات.<sup>1</sup>

## ب- العقد كأساس لسلطات صاحب العمل

إن أنصار هذا الإتجاه يرون أن سلطة صاحب العمل يكمن أساسها في العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل، فيكون لصاحب العمل سلطة تاديبية تجاه العامل في حال مخالفته لإلتزاماته الناشئه عن عقد العمل، فالعامل في عقد العمل يتعهد شفاهة او كتابة بتنفيذ جميع أوامر رئيسه المتفق عليها حين إبرام العقد أو التي سيكلف بها أثناء سريان العقد إلا ما كان مخالفاً للقانون والآداب العامة.<sup>2</sup>

ولكن اختلف في تكييف سلطة صاحب العمل، حيث اعتبرها جانب من الفقه<sup>3</sup> نتيجة لعقد إجتماعي أساسه ما يقدمه العامل من تضحية للمجتمع(نظرية العقد الاجتماعي)، ولكن هناك جانب فقهي اخر<sup>4</sup> يرى أن سلطة صاحب العمل مأخوذة من نظرية العقد في القانون الخاص (نظرية العقد المدني) وعلى النحو التالي:

### 1. نظرية العقد الاجتماعي:

وتقوم هذه النظرية على أن الأفراد بإرادتهم الحرة قد يتنازلون عن حقوقهم التي يتمتعون بها بالفطرة، ويكون هذا التنازل اختيارياً وكل ذلك من أجل رفاهية المجتمع، ومن هذه التنازلات تنازل العامل المتمثل بالسماح لرئيسه اكتساب سلطة المساءلة والعقاب عليه، فهم يرون أن مصدر المساءلة والعقاب هو عقد العمل، وأن صاحب

---

1 صليحه بن عاشور، نظريه الملكيه بين التشريع الاقتصادي الاسلامي والقانون، بحث منشور في مجله العلوم الانسانيه، جامعه ورقله، الجزائر، 2006، ص4-6.

2 تنص ماده 19/أ من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1976 على العامل: أ. تادية العمل بنفسه وان يبذل في تاديته عناية الشخص العادي وان يلتزم باوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر او تخالف احكام القوانين المعمول بها او الآداب العامة.

3 مصطفى عفيفي، ص 40

4 نوفان العقيل العجارمه، سلطه تاديب الموظف العام، دار الثقافه، عمان، 2007، ص 38

العمل يكتسب سلطته من خلال العقد الذي أبرمه مع العامل، بحيث يتضمن هذا العقد تضحية العامل المتمثلة بالانصياع لجميع أوامر صاحب العمل.<sup>1</sup> من وجهة نظر الباحث نعتقد أن هذا الإتجاه غير واقعي، حيث أنه يبني علاقة العمل على مبدأ التضحية لأجل إستمرار وإستقرار علاقات العمل، وبالتالي ضمان إستقرار المجتمع، ولكن في الواقع إن أصحاب العمل يبرمون عقود العمل مع العمال لسبب واحد وهو نجاح مشروعاتهم وتحقيق مصالحهم الشخصية غير آبهين للجانب الشخصي والإعتباري الذي تمتاز به علاقات العمل.

## 2. نظرية العقد المدني:

ان القاعدة الأساسية في هذه النظرية تقوم على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فلا تقوم رابطة العمل بين العامل وصاحب العمل الا بتوافق الإرادتين (اراده صاحب العمل و اراده العامل)، فحتى ينعقد العقد لابد من إرتباط الإيجاب بالقبول، ففي هذه النظرية يتم تكيف علاقة العامل وصاحب العمل بناءً على أساس تعاقدية خاص، ووفقا لما سبق من معطيات يكون لهذا الأخير تحديد الإلتزامات المتبادلة لكلا الطرفين، حيث هو من يقوم بتحديد واجبات العامل وهو من يقوم بتقديم الأجر والمكافآت المالية، وفي حال إخلال العامل بالإلتزاماته التي تم النص عليها في العقد والمتفق عليها عند إبرامه، يكون لصاحب العمل سلطة تاديبية تخوله التصرف حسب سلطته التقديرية المكتسبة من عقد العمل، وكل ذلك تحت شرط واقف وهو إخلال العامل بواجباته، ولكن يكون للعامل أيضاً حق إستعمال السلطة القضائية واللجوء إلى القضاء في حال إخلال صاحب العمل بالإلتزاماته تجاه العامل او تعسفه في استعمال حقه.<sup>2</sup>

---

1 مصطفى عفيفي ، ص42

2 صالح محمد سكوتي ، سلطه صاحب العمل في تحديد الاخطاء التاديبية للعامل ، رساله ماجستير ،كلية القانون ، جامعه اليرموك، اربد، 2014، ص15-17

## ج- التبعية كأساس لسلطة لصاحب العمل

المعيار الأساسي والعنصر الجوهرية في علاقات العمل الفردية هو رابطة التبعية الذي من خلال إثبات وجوده يثبت وجود عقد العمل وبالتالي تطبيق قانون العمل، لذلك فالعماد الأساسي في وجود عقد العمل وجود عنصر التبعية.<sup>1</sup>

وكما ذكرنا في المبحث السابق أن للتبعية قسمان أو نوعان تبعية اقتصادية وتبعية قانونية ، وقمنا بتعريف وتوضيح كل منهما ، والتمحور في نقطة الدراسة هنا يركز على التبعية القانونية.

التبعية القانونية بشكل عام يقصد بها: أن يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل وخاضع لإشرافه وتوجيهه ورقابته في تنفيذ العمل، كما اتفق الفقهاء<sup>2</sup> على اعتباره العنصر الأول في تكوين عقد العمل، وفي أحد قرارات محكمة التمييز الاردنية أشارت الى مفهوم التبعية قائلة: من المتفق فقهاً وقضاءً أنه لكي يعتبر العقد عقد عمل يجب أن يعتمد على أمرين أولهما تبعية العامل لرب العمل، وثانيهما حصوله على أجر لقاء عمله، وأن المقصود بالتبعية هو أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته وإشرافه بعد أن يرسم له طريق العمل وحدوده وأن يحاسبه على عمله.<sup>3</sup>

كما أن عنصر التبعية القانونية واضح جداً في المفهوم الذي أورده قانون العمل<sup>4</sup> والقانون المدني<sup>1</sup> لعقد العمل، فكلا التعريفين يضمنان عنصر خضوع العامل لسلطة

---

1 ممدوح محمد مبروك ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2009 ، ص 17

2 حسام الدين كامل الاهواني ، شرح قانون العمل، ص 132

3 قرار محكمه التمييز الاردنيه، رقم 123 / 1987، منشور في شبكه قانوني الاردن ، [www.lawjo.com](http://www.lawjo.com)

4 تنص المادة الثانيه ، قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996: " عقد العمل اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر . "

صاحب العمل واشرافه وتوجيهه، فقد ركز المشرع على ضرورة أن يكون العامل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وسيطرته المطلقة في كل ما يتعلق بالمنشأة. وبذلك نجد أن عنصر التبعية هو العنصر الأساس في عقد العمل والذي يخول صاحب العمل ممارسة سلطاته على العامل، وتوجيه الأوامر والتعليمات له، ويجب على العامل إطاعتها وإلا كان لصاحب العمل ممارسة سلطته التأديبية. وعليه، فإن الأساس الصحيح لسلطة صاحب العمل التنظيمية والتأديبية يعود الى علاقة التبعية.

### الجزاء الذي يترتب على مخالفة العامل لأوامر صاحب العمل

فيما سبق بينا سلطات صاحب العمل والأساس القانوني الذي تستند عليه هذه السلطات، وذكرنا أن السلطة الأولى لصاحب العمل هي السلطة التنظيمية التي من خلالها يقوم باصدار الأوامر والتوجيهات للعامل فيما يتعلق بالعمل، وأنه يجب على العامل الإستجابة لهذه الأوامر وعدم مخالفتها ، وأنه في حال قيام العامل بمخالفة هذه الأوامر تظهر لدينا السلطة الثانية لصاحب العمل الا وهي السلطة التأديبية ، فما نطاق هذه السلطة ومتى يمكن لصاحب العمل ممارستها؟

#### أ- مجال ممارسة السلطة التأديبية

قمنا فيما سبق ببيان سلطات صاحب العمل ومنها السلطة التأديبية، التي تكون لصاحب العمل في حال إخلال العامل بالتزاماته في عقد العمل، وإن الجزاءات التي يوقعها صاحب العمل تتدرج في الشدة بحسب جسامة المخالفات التي تقع من العمال، كما أن ايقاعها لا يستلزم أن يترتب على خطأ العامل ضرر أصاب صاحب العمل، فالضرر هنا مفترض كأثر للإخلال الوظيفي، وهي في هذا تختلف عن الجزاء المدني، حيث أن الحق في التعويض يتطلب حدوث ضرر وأن مقدار التعويض يتحدد وفقاً لجسامة الإخلال الذي قام به محدث الضرر وما سببه من ضرر<sup>2</sup>.

---

1 نصت المادة 1/805 من القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 على ان: "عقد العمل عقد

يلتزم احد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الاخر تحت إشرافه او أدارته لقاء أجر. "

2 مغاوري محمد شاهين ، المساءله التأديبيه ، ط1، دار عالم الكتب ، القايره 1974، ص141.

ويتمتع صاحب العمل بسلطة لا يمكن إنكارها، ولعل أهم المجالات التي تبرز فيها هذه السلطة تتمثل في وضع النظام الداخلي لعمل المنشأة ، حيث أعتبر البعض<sup>1</sup> أن النظام الداخلي الذي يضعه صاحب العمل يعد اساساً لممارسة السلطة التأديبية، ويمكن القول أن التنظيم الداخلي للعمل من جانب صاحب العمل يمثل الجانب النظري للسلطة التأديبية، وأن الجزاءات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل ما هي إلا تطبيقاً لما يضعه صاحب العمل من ضوابط لتنظيم عمله ، وهي تمثل بذلك أهم مظهر يجسد سلطة صاحب العمل التأديبية<sup>2</sup> .

كما أن القانون أيضاً يحدد القواعد التي يجب على العامل مراعاتها، كما يرتب جزاء على العامل في حال مخالفته لهذه القواعد، فمثلا خص القانون المدني<sup>3</sup> المواد من 805 الى 832 بالقواعد التي تنظم عقد العمل وعلاقة العامل بصاحب العمل ، كما ان قانون العمل<sup>4</sup> نص على العديد من القواعد التي تحكم تصرف العامل منها المادة 28/23/19 حيث يتبين من خلالها الأفعال التي تشكل مخالفة والجزاء المترتب عليه . وكما ذكرنا سابقا فيما يتعلق بعدم إحتواء عقد العمل الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل على المسائل التفصيلية المتعلقة بتنظيم العمل مثل موعد الحضور والانصراف والاجازات والعطل ، وجد النظام الداخلي للمؤسسة الذي يضعه صاحب العمل لضمان سير العمل بشكل منتظم ، وكذلك لعدم إصدار قواعد وقرارات منفردة لكل عامل على حدا، كما في لائحة تنظيم العمل يتم وضع الأخطاء التي من الممكن أن يقترفها العامل عند ممارسة عمله وما يقابلها من جزاءات، ويجب أن تكون هذه اللائحة خاضعة لرقابة الجهة المختصة<sup>5</sup>، وإن محكمه التمييز أكدت في قرار لها على "

---

1 سليمان الطماوي ،الجريمة التأديبية ،دار الفكر العربي ،القااهرة ،1975،ص102.

2 سليمان الطماوي ، ص102.

3 القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 .

4 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 .

5 أشار لذلك نص في المادة 55 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 التي جاء فيها :

"على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات

ان اعتبار انهاء عمل العامل بداعي انه خالف النظام الداخلي لصاحب العمل قبل ان تتحقق المحكمه مما اذا كان نظام موظفي الشركه المدعى عليها قد جرى تصديقه من وزير العمل طبقا لاحكام ماده 55 من قانون العمل ام لا، يجعل الحكم سابقا لأوانه لما للتصديق او عدمه من تأثير في نتيجة الدعوى " <sup>1</sup>

إن هذه اللائحة تعتبر ضمان للعامل في مواجهة السلطة التأديبية التي يمارسها صاحب العمل، فحتى يعتبر الخطأ الذي يقع من العامل موجبا للمساءلة التأديبية ؛ لابد أن يكون قد تم النص عليه في اللائحة التنظيمية، فلا يجوز لصاحب العمل تحت أي ظرف كان أن يوقع عقوبة على العامل فيما لا يرد في اللائحة التنظيمية التي تبين جزاءات المترتبة على خطأ العامل ، وهذا ما أكد عليه جانب من الفقه <sup>2</sup> وربطه في مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، إلا أن جانب فقهي آخر <sup>3</sup> يرى أن صاحب العمل يمكنه ايقاع العقوبة التأديبية على العامل وإن لم ينص عليها في اللائحة الداخلية للمنشأة .

ويرى الباحث ان هذا الاتجاه يمنح صاحب العمل حرية واسعة في عدم التقيد بما يضعه من قواعد في اللائحة التنظيمية للعمل، مع أن صاحب العمل هو من وضع هذه القواعد فبالتالي يجب أن يلزم نفسه بها، كما أن هذا الإتجاه لا ينظر للتبعات التي قد توجد في حال عدم تقيد صاحب العمل بالقواعد التي وضعها والسماح له بمعاقبة العامل على أي خطأ لم يرد في اللائحة التنظيمية فإن ذلك قد يؤدي إلى تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية، وبالتالي ضياع حقوق العامل، أما فيما

---

ت والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير او من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه".

1 قرار محكمه التمييز رقم 687 / 2000 بتاريخ 31/5/2000. منشور على الموقع الالكتروني [www.lawjo.net](http://www.lawjo.net)

2 حسام الدين الالهواني ص 415 وكذلك مصطفى عفيفي، ص 50.

3 ايمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، ط1، دار الكتب القانونيه، القاهرة، 2009، ص 113.

يتعلق بموقف القانون الأردني تم النص في المادة 48 من قانون العمل على أنه "لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تاديبى او فرض غرامه على العامل عن مخالفه غير منصوص عليها في لائحته الجزاءات المعتمده من قبل الوزير".<sup>1</sup> كذلك ما تم النص عليه في المادة 29 من ذات القانون بحيث<sup>2</sup> تضمنت الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل دون إشعار ومنها حاله تخلف صاحب العمل عن تنفيذ اي حكم من احكام قانون العمل او اي نظام صادر بمقتضاه ..... ، ولكن موقف المشرع الاردني من حاله صاحب العمل الذي لديه اقل من 10 عمال يستند في حقه بتوقيع الجزاء على علاقه التبعية ، فصاحب العمل غير ملزم بوضع نظام داخلي وهذا أمر خطير .

والسؤال المطروح هنا ما الجزاء المترتب على العامل في حال مخالفة هذه اللائحة التنظيمية الصادرة عن صاحب العمل ؟

#### ب- مخالفه العامل لأوامر وتوجيهات صاحب العمل:

في حال مخالفة العامل لما عليه من التزام أساسي متمثل بإطاعة أوامر صاحب العمل ، يترتب عليه جزاء تاديبى قد يصل الى الفصل من العمل دون اشعار، وأن ايقاع الجزاء التاديبى على العامل مرتبط بصدور مخالفه من جانبه، وهذه المخالفة مرتبطة بالتزاماته المفروضة عليه بموجب اللائحة التنظيمية التي يضعها صاحب العمل أو بموجب القانون، وعُرفَ الجزاء التاديبى في التشريع الفرنسي على أنه: كل إجراء ما عدا الملاحظات الشفهية المتخذة من قبل صاحب العمل بعد تصرف العامل الذي يعتبره خطأ، سواء كانت هذه الإجراءات ذات طبيعه مؤثره سلبا في الحين او فيما بعد على حضور العامل في المؤسسه او مساره المهني او المقابل الذي

---

1 المادة 48 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.

2 تنص المادة 7/29 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 على : "أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية : اذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام

يتقاضاه.<sup>1</sup> كذلك عرفت على أنها الجزاء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ، سواء كان ذلك في الإجراء ذو الطابع المعنوي مثل الإنذار والتوبيخ أو إجراء ذو طابع مالي كما في حال خصم جزء من أجره أو حرمانه من بعض الإمتيازات المالية.<sup>2</sup>

ويرى الباحث ان التعريف اعلاه يعاب عليه انه استثنى الملاحظات الشفهيه من نطاق العقوبات التأديبية مع أنها من حيث طبيعتها تمثل عقوبة تأديبية، خصوصا في حال تكرار المخالفة التي توجب الملاحظة الشفهية، فالأثر المترتب على التكرار قد يوجب ايقاع عقوبة تأديبية اخرى، أما بخصوص قانون العمل الاردني لم يورد أي تعريف للجزاء التأديبي مع أنه أورد الضوابط القانونية التي يجب مراعاتها عند ايقاع الجزاءات التأديبية على العامل في حال مخالفته، وحسنا فعل المشرع لان التعريف ليس من مهمة المشرع بل من مهمة الفقه، وعلى كل حال يجب أن يكون الجزاء التأديبي متناسب مع الخطأ او المخالفة الواقعة من العامل.

ذكرنا سابقا فيما يتعلق بالنصوص أعلاه أنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبة تأديبية على العامل عن فعل لم يرد في لائحة الجزاءات التي يصدرها صاحب العمل، ولا في النصوص القانونيه التي تضع افعال محظور على العامل فعلها وترتب عليها جزاءات معينه، لكن لصاحب العمل صرف النظر عن خطأ العامل أو ايقاع عقوبة أقل شدة من ما هو منصوص عليه في اللائحة التنظيمية او القانون؛ وذلك بناءً على القاعده الأساسية في قانون العمل التي تنص على:

"أ . لا تؤثر احكام هذا القانون على اي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل اي قانون آخر او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون. ب. يعتبر باطلاً كل شرط في عقد

---

1 محمد الموسى، السلطة التأديبية لصاحب العمل: دراسه مقارنه بين التشريعين المصري والسعودي، رساله ماجستير، جامعه القاهره، مصر، 2012، ص 6.

2 سليمان احميه ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفرديه، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعيه، الجزائر، 1998، ص 200.

او اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون او بعده يتنازل بموجبه اي عامل عن اي حق من الحقوق التي يمنحها اياه هذا القانون"<sup>1</sup>.

وبذلك عند وضع الأفعال المحظور على العامل فعلها بموجب اللائحة التنظيمية التي يضعها صاحب العمل اضافة الى الأفعال المحظورة على العامل بموجب القانون والمحددة على سبيل الحصر في قانون العمل والأنظمة والتعليمات الخاصة به، نصل إلى قائمة تنظم وتضبط سلطة صاحب العمل في جميع أنواع المنشآت ، وتضم لائحة الجزاءات ثلاث أقسام من المخالفات، فالقسم الاول يشمل المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل، والقسم الثاني يشمل المخالفات المتعلقة بنظام العمل، والقسم الأخير يشمل المخالفات الخاصة بسلوك العامل في المنشأة"، كما يجوز لصاحب العمل أن يضيف جزاءات أخرى في هذه اللائحة وله استعمال سلطته التقديرية في ذلك ولكن بقيود معينه سنذكرها لاحقاً.<sup>2</sup>

### ج- أنواع الجزاءات التأديبية في حال مخالفه العامل لاوامر صاحب العمل

إن المشرع الاردني في قانون العمل لم يضع نصاً يحصر الجزاءات التي يمكن لصاحب العمل ايقاعها على العامل في حال مخالفته لاوامر صاحب العمل او للقانون، بل أشار إليها في مواضع ونصوص متفرقة، وهي بشكل عام تتمثل في اربع انواع محددة على سبيل الحصر كما يلي: الإنذار، الغرامة، الوقف عن العمل، الفصل من العمل دون إشعار، ولا يحق لصاحب العمل إيقاع هذه العقوبات على العامل إذا كانت المخالفة التي ارتكبها غير واردة في لائحة الجزاءات المعتمدة من طرف الوزير او نص عليها في القانون.<sup>3</sup>

#### 1. الانذارات

تعتبر الانذارات أخف درجات الجزاءات التأديبية التي نص عليها قانون العمل؛ فهي تمس الجانب المعنوي للعامل فقط، وتكون في الغالب بالمخالفات البسيطة مثل

---

1 المادة 4 / أ من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.

2 حسام الدين الأهواني ، ص 411 .

3 هيثم حامد المصاروه،المنتقي في شرح قانون العمل، دار الحامد، عمان 2008 ،ص165.

التأخير عن العمل، ويقصد به: التنبيه أو الإنذار الذي يوجهه صاحب العمل إلى العامل لارتكابه مخالفة ما، بغرض تحذيره ولفت نظره لما يترتب على ذلك من عواقب في حالة التكرار، ولا يترتب عليها أي أثر مالي<sup>1</sup>، وان المشرع الأردني في قانون العمل لم ينص صراحة على عقوبة الإنذار كعقوبة مستقلة بحد ذاتها، إلا أنه يمكننا القول أن الإنذار هو أحد أنواع الجزاءات التأديبية وأخفها، والهدف منها هو تحذير العامل بعدم تكرار ارتكاب المخالفة وإلا تعرض لجزاء أشد، ورغم أن المشرع لم يشترط شكل معين في الإنذار، إلا أن معظم فقهاء القانون<sup>2</sup> اتجهوا إلى أن تكون عقوبة الإنذار مكتوبة، ولكن المشرع الأردني حدد شكل معين للإنذار في حاله التي يترتب على الإنذار عقوبه أشد، حيث نص في المادة 28 من قانون العمل<sup>3</sup> بفقراتها د و ه وهذه المادة تحدد حصراً حالات فصل العامل دون اشعار حيث نصت على:

"د. اذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين. ه. اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة. و. اذا افشى العامل الاسرار الخاصة بالعمل".

وبناء على النص السابق تعتبر الكتابة ذات أهمية في القرار التأديبي الصادر عن صاحب العمل، ففي حالة حصول العامل على إنذارين من صاحب العمل لمخالفته النظام الداخلي لمؤسسه العمل يتم فصله دون إشعار، كذلك في حالة تغيبه دون سبب مشروع لمدة معينة وحصوله على انذار كتابي ذلك يؤدي الى فصله.

## 2-الغرامة

ان هذه العقوبة التأديبية أشد من عقوبه الإنذار فهي لا تقتصر على الجانب المعنوي للعامل بل تؤثر أيضاً على الجانب المادي والحقوق المالية للعامل ، وهي

---

1 عامر محمد علي، شرح قانون العمل الاردني، المركز القومي للنشر، اريد 1999 ،ص155.

2 جعفر المغربي ،شرح قانون العمل ،ص141.

3 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.

عبارة عن مبلغ من المال يقتضيه صاحب العمل من أجره أو مستحقات العامل عقوبة له عن إخلاله بالتزاماته وتقدر دائماً بالنقود.<sup>1</sup>

وهذه العقوبة على قدر من الحساسية والخطورة فهي لا تمس بالحقوق المالية للعامل فحسب بل تمس بالهدف الأساسي الذي أبرم العامل عقد العمل لأجله ألا وهو الأجر الذي يتلقاه مقابل عمله، لذلك تم وضع قيود على صاحب العمل فيما يتعلق بهذه العقوبة فقد نص قانون العمل الاردني في المادة 48 على انه<sup>2</sup>: "لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ اي اجراء تاديبى او فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير او من يفوضه على ان يراعى ما يلي: أ. ان لا تفرض على العامل غرامة تزيد على اجر ثلاثة ايام في الشهر الواحد او ايقافه عن العمل بدون اجر لمدة تزيد على ثلاثة ايام في الشهر الواحد وان تتاح له فرصة سماع اقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وان يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال اسبوع واحد من تاريخ تبليغها له. ب. ان لا يتخذ بحق العامل اي اجراء تاديبى او فرض غرامة عليه عن اي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها. ج. ان تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار اجره واسباب فرض الغرامة عليه وان تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير او من يفوضه".

اشترطت هذه المادة على صاحب العمل أن لا تزيد الغرامة التي يفرضها على العامل عن أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد ، وأن يتيح صاحب العمل للعامل فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه أثناء مرحلة التحقيق قبل فرض العقوبة عليه ، كما يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة المفروضة عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له، وايضا يلزم بتسجيل تلك الغرامات في سجل خاص يبين فيه

---

1 هيثم حامد المصاروه ، ص170

2 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996

اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وإن الغاية من ذلك؛ تمكين مفتش العمل من الاطلاع على جميع الغرامات والتدقيق فيها ، كحجة على صاحب العمل.

السؤال الذي يثور في هذا الموضوع لماذا لم يشترط المشرع أن تسبق الغرامة بإنذار؟ حيث أنه قد نص في حالتين سبق ذكرهم على وجوب انذار العامل قبل فرض العقوبة عليه .

ولكن في الحقيقة حسنا فعل المشرع الأردني أنه أمر صاحب العمل بتوجيه تلك الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه،<sup>1</sup> وذلك لكي يمنع صاحب العمل من التعسف في فرض الغرامة المالية على العمال لكي يستفيد منها بشكل شخصي.

### 3-الوقف عن العمل

إن هذه العقوبة تمس حقوق العامل المالية والمعنوية ، والمقصود بهذه العقوبة منع العامل من مزاوله العمل فترة مؤقتة من الزمن مع حرمانه من الأجر<sup>2</sup> ، وهذه العقوبة في جانب منها تتماثل مع الغرامه وذلك لان كلاهما يمس الجانب المالي للعامل ، فبالتالي إن القيود التي أوردها المشرع على صاحب العمل عند ايقاع جزاء الغرامه أيضا تطبق على جزاء الوقف عن العمل ، فلا يجوز أن يزيد الوقف عن مدة ثلاثة أيام في الشهر، إضافة إلى ذلك يجب تسجيل العقوبة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الوقف عليه ؛ وما يدل على ذلك أن المشرع أورد حكم العقوبتين معاً في نفس المادة " 48 " من قانون العمل ، وإن الوقف عن العمل مختلف عن الوقف الاحتياطي عن العمل الذي يكون في حالة ما اتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة<sup>3</sup> ، كما أن الوقف عن العمل مختلف عن وقف أو قطع العمل الذي نظمته المادة " 50 " من قانون العمل والتي تنص على<sup>4</sup>: "إذا اضطر

---

1 المادة 48/ج قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 .

2 هيثم حامد المصاروة ، ص 168.

3 عامر محمد علي ، ص 157.

4 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 .

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 سنتين يوماً في السنة".

وهنا يكون الوقف لمدة زمنية معينة مثل الوقف بسبب لا يعزى إلى صاحب العمل ولا يسعه دفعه ، كالتوقيف مثلاً من السلطات المختصة " العقوبة الجنائية ، فهنا العامل يستحق أجرته عن المدة التي تم إيقافه فيها لذا ألزمت هذه المادة صاحب العمل إعطاء أجر للعامل شريطة أن لا تزيد مدة الوقف هذه عن عشرة أيام متصلة خلال السنة وإذا زادت عن هذا الحد فعلى صاحب العمل أن يدفع للعامل نصف أجره<sup>1</sup>.

لذلك، فالوقف كجزاء تأديبي يقع على العامل يجب أن لا يزيد عن مدة ثلاثة أيام في الشهر، ويخضع لنفس شروط الغرامة لإتحاد العلة .

#### 4-الفصل من العمل دون إشعار

وهو أشد العقوبات التأديبية فهو يحرم العامل من عمله ومصدر رزقه ، لذلك نظم المشرع هذا الجزاء بشكل تفصيلي في المادة 28 من قانون العمل<sup>2</sup> وهي تنظم حق صاحب العمل في فصل العامل دون إشعار في أحوال محددة أشارت إليها هذه المادة وهي:

"لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في اي من الحالات التالية: أ. اذا انتحل العامل شخصية او هوية غيره او قدم شهادات او وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه او الاضرار بغيره. ب. اذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل. ج. اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهة او الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة ايام من وقت علمه بوقوعه. د. اذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين. هـ. اذا تغيب العامل

---

1 صالح محمد سكوتي ، ص43.

2 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.

دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة. و. إذا أفشى العامل الاسرار الخاصة بالعمل. ز. إذا ادين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والاخلاق العامة. ح. إذا وجد اثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالاداب العامة في مكان العمل. ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو احد رؤسائه أو اي عامل أو على اي شخص آخر اثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير".

في حالة ارتكاب العامل أياً من المخالفات المنصوص عليها في هذه المادة حصراً يحق لصاحب العمل فصله دون اشعاره ، وقد اشترط المشرع صراحة في المادة " 55 " من قانون العمل<sup>1</sup> بأن يتضمن النظام الداخلي للمنشأة حالات الفصل يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها ..... " ، فأبي فصل للعامل لم يرد ذكره في لائحة الجزاءات التابعة للنظام الداخلي أو غير وارد في المادة 28 من قانون العمل ، يعتبر فصلاً مخالفاً للقانون يتم رفضه من قبل المحكمة تلقائياً<sup>2</sup> ، وقد جاء في قرار محكمة التمييز ما يلي : " يستفاد من نص المادة 28 من قانون العمل أن فصل العامل من عمله يكون مبرراً في أي حالة من الحالات التي عدتها هذه المادة 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"<sup>3</sup> كما قضت ايضاً "جرى الاجتهاد القضائي كما يتضح من قرار الهيئة العامة لمحكمة التمييز رقم " 1608 / 2002 " على أن الفصل يكون تعسفياً إذا وقع غير

---

1 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.

2 عامر محمد علي ، ص 157 .

3 قرار محكمة التمييز الاردنيه / حقوق رقم 2002/1608 مجله نقابه المحامين العدد 6/5/4 لسنة 2004 ص666.

مبرر ولم يكن بسبب إحدى الحالات التي نصت عليها المادة " 28 " من قانون العمل ، والتي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل ، وحيث أن محكمة الاستئناف كمحكمة موضوع وبما لها من صلاحية في تقرير الأدلة ووزن البيانات عملاً بالمادتين " 33 / 34 " من قانون البيئات توصلت من خلال هذه البيئة أن الجهة المدعى عليها قد فصلت المدعي من عمله بلا مبرر قانوني، ولم يكن بسبب إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة " 28 " من قانون العمل فيكون إنهاء المدعى عليها عمل المدعي من عمله يشكل فصلاً تعسفياً مما يجعله مستحقاً للتعويض عن الفصل التعسفي وبدل الإشعار" <sup>1</sup>. وهنا يجد الباحث انه يصعب على المشرع حصر حالات فصل العامل من العمل بتسعه حالات فقط، فكان من الأجدر على المشرع أن يذكر ان ما تبقى من حالات يكون لصاحب العمل فيها فصل العامل مع وجوب اشعاره وبقيود معينه، وذلك لان ما ذكره المشرع في المادة 28 من حالات حتما سيكون هناك اسباب اخرى توجب على صاحب العمل فيها فصل العامل .

وبعد ان بينا السلطات التي تكون لصاحب العمل و الجزاءات التي يمكنه ايقاعها على العامل، يجب الإشارة الى أن هذه السلطات ليست مطلقة بل هي مقيدة ومحددة ، وذلك لكي لا يتمادى او يتعسف صاحب العمل في سلطاته على العامل، وفيما يلي سنبين القيود التي تحكم أوامر صاحب العمل وما له من سلطات.

### 2.2.2.2 القيود التي تحكم سلطات صاحب العمل في مواجهة العامل

من خصائص قانون العمل أن له طابع حمائي أي يتضمن قواعد من النظام العام الحمائي، وذلك يعني أن هدف هذه القواعد حماية فئة معينة من فئات المجتمع لاعتبارات انسانية، أي حمايه مصالحهم الخاصة وذلك باسباغ الحماية القانونية عليها، ففي عقد العمل يكون العامل هو الطرف الضعيف في العقد، لذلك المشرع خص له

---

1 قرار محكمة التمييز الأردنية محقوق رقم 1608/2002 الموقع الالكتروني لشبكة قانوني الأردن، <http://www.lawjo.net> .

حماية قانونية، ويظهر ذلك بشكل واضح في المادة 4 من قانون العمل<sup>1</sup> التي تنص على الحد الأدنى لما يجب أن يتمتع به العامل من حقوق، فلا يجوز الاتفاق على ما يخالف هذا القانون اذا كان الاتفاق ينطوي على انتقاص من الحقوق المحدده اما في حال كان الاتفاق المخالف ينطوي على زياده في حقوق العامل او ضماناتها فيعتبر صحيحا، مع ان الاصل في النظام العام بقواعده الامر لا يجوز مخالفته، ولكن لخصوصية عقد العمل ووجود طرف ضعيف في العقد، إرتأى بأن تكون القواعد الآمره حمائية، أي يمكن مخالفتها في حال تضمنت حقوق أفضل للعامل<sup>2</sup> فهنا يظهر لدينا أهم وأشمل قيد على سلطات صاحب العمل، حيث أن كل أوامر صاحب العمل وتوجيهاته وقراراته محكومته بأن لا تتقص أي حق من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون.

إن صاحب العمل هو الذي يقوم بتنظيم وإصدار الأوامر والتوجيهات المتعلقة بالعمل، كذلك تحديد الأفعال والتصرفات التي تعتبر أخطاءً تأديبية يترتب عليها جزاءات تأديبية، لذلك من غير المعقول أن يترك صاحب العمل دون قيود وضوابط تحدد هذه السلطات الخطيرة، فحتى يكون قرار صاحب العمل جائزاً ومشروعاً في حق العامل، لا بد أن يكون صادراً ضمن حدود معينة، وفيما سبق بينا أن صاحب العمل يتمتع بسلطة تنظيمية وسلطة تأديبية لذا سنقوم بتفصيل القيود التي ترد على كل سلطة من سلطاته على حده في فرعيين متتاليين:

---

1 تنص المادة 4 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 على: أ. لا تؤثر احكام هذا القانون على اي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل اي قانون آخر او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منها يترتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون. ب. يعتبر باطلاً كل شرط في عقد او اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون او بعده يتنازل بموجبه اي عامل عن اي حق من الحقوق التي يمنحها اياه هذا القانون.

2 جمال ابو الفتوح محمد ابو الخير، الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل، مجله الشريعة والقانون، مجلد رقم 2، عدد 30، كلية الحقوق، جامعه حلوان، 2015، ص 221-225

## القيود الواردة على سلطة صاحب العمل التنظيمية

فيما سبق بيّنا السلطة التنظيمية لصاحب العمل وبيننا أساسها القانوني ومضمونها، أما في هذا الفرع سنتحدث عن القيود الواردة على هذه السلطة، إن أساس هذه السلطة يظهر في نص المادة 55 من قانون العمل الاردني<sup>1</sup> بحيث أن هذه السلطة تتمثل بوضع نظام داخلي لتنظيم العمل ، ويتضمن هذا النظام العديد من الامور التي تنظم سير العمل، منها ساعات العمل وفترات الراحة اليومية والاسبوعية والاجازات ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة في حال مخالفة العامل لهذا النظام، وان كل ما يتعلق بسير العمل له قواعد محده في القانون تقيد صاحب العمل في تنظيمها، فمثلا ساعات العمل محددة في القانون على الا تزيد عن ثمن ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع<sup>2</sup> كذلك فيما يتعلق باجازات العامل فان لكل عامل اجازة سنوية<sup>3</sup> وغيرها من القواعد ولكن محور الحديث في هذا الفرع يتضمن القيود على السلطة التنظيمية لصاحب العمل بشكل شامل، وإن أول هذه القيود :

### 1. وجوب ارتباط القواعد التنظيمية بتنفيذ وتسيير العمل

ان القواعد التنظيمية التي يضعها صاحب العامل يجب أن ترتبط بتنفيذ العمل ، وكيفية أداء العمال للعمل المطلوب، واختصاص كل عامل وما الى ذلك من أمور

---

1 راجع نص المادة (55) في هامش ص53.

2 تنص المادة 56 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 على "أ - لا يجوز تشغيل العامل أكثر 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."

3 تنص المادة 61 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 على : "أ - لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على ان مدة الاجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب

العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطله الأاسبوعية من الإجازة السنوية."

متعلقه بتنظيم العمل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يضع قواعد تنظيمية تمس بالحياة الخاصة للعمال حتى وإن كان في وقت العمل و مكانه، لان رابطة التبعية التي تعتبر الأساس في تنفيذ العامل لأوامر صاحب العمل مقيدة بمجال تنفيذ العمل فقط ، ولا تمتد لغير ذلك، فالعامل له كامل الحرية في حياته الخاصة وكيفية تسييرها ، سواء كان ذلك خلال أوقات العمل أو خارجه، فمثلا صاحب العمل لا يستطيع وضع كاميرات مراقبه في أماكن الصلاه ودورات المياه وأماكن استراحات العمال دون علمهم؛ لما لذلك من انتهاك لحياتهم الخاصة ،<sup>1</sup> فقد حكمت محكمة التمييز الفرنسية في حكم لها بان فتح خزانه العامل الشخصيه يجب ان تكون مبرره بوجود خطر ما او حدث خاص.<sup>2</sup>

2. عدم تعارض القواعد التنظيميه للعمل مع الحريات العامه

يجوز لصاحب العمل أن يضع تنظيمياً يحظر بموجبه على العمال أثناء العمل من عقد الاجتماعات والاضراب لغير الأغراض المهنية أو عمل مظاهرات لأسباب سياسية او دينية، ولكن هذا الحظر يقتصر فقط على أوقات العمل داخل المنشأة اما خارجها فلا يجوز لصاحب العمل التدخل في مثل هذه الأمور أو حظرها على العامل فيمكنه ممارسة حقوقه السياسيه والتعبير عن الرأي وغيرها من الحقوق كما يشاء دون أن يكون لصاحب العمل اي تدخل في ذلك.<sup>3</sup>

3. عدم المساس بحقوق العامل الأساسية التي يكفلها له التشريع العمالي والاتفاقات

الدولية وهذا ما نص عليه قانون العمل الاردني في الماده(4) منه .<sup>4</sup>

4. لا يجوز لصاحب العمل استعمال سلطته والخروج بها عن نطاق القدر المعقول

اللازم لحماية مصالحه المشروعة، فإن الأساس الذي يحكم صاحب العمل في

---

1 نعيم عطية: حق الافراد في حياتهم الخاصه، بحث منشور في مجلة إدارة قضايا الحكومه ،الكويت العدد الرابع، 1977،ص 79 .

2 نقلا عن صالح ناصر العتيبي ،السلطه التنظيميه لصاحب العمل :محكمه التمييز الاجتماعي الفرنسيه ،11 ديسمبر /2001 رقم 99-43،ر ج س 2/3، رقم 256.

3 صبا نعمان الويسي،سلطه صاحب العمل الاداريه في اطار المشروع ، منشورات الحلبي الحقوقيه بيروت ، ط 1 ، 2015 ، ص 112 .

4انظر نص الماده 4 من قانون العمل الاردني سابقا ص57.

وضع قيود او قواعد معينه ان تكون هذه القواعد مرتبطة بتسيير العمل اي ليس لمصلحة شخصيه لديه ،فبالتالي يجب ان تكون هذه القواعد ضمن القدر المعقول لتسيير مصلحة العمل .<sup>1</sup>

5. في كل القواعد التي يضعها صاحب العمل يجب ان يكون متقيد في عقد العمل الذي ابرم بينه وبين العامل وما يتوافق مع القوانين واللوائح والاتفاقات وعدم الاضرار بحقوق العامل<sup>2</sup>

### القيود الواردة على سلطة صاحب العمل التأديبية

فيما سبق قمنا بتعريف سلطة صاحب العمل التأديبية وبيان الأساس القانوني التي تستند عليه، كذلك بينا أنواع الجزاءات التأديبية التي يمكن لصاحب العمل أن يوقعها على العامل في حال ارتكابه لخطأ أو مخالفة لأوامر صاحب العمل، وبما أن صاحب العمل وفقا لهذه السلطة يتفرد في تحديد الفعل الذي يعتبر خطأ تأديبياً ، يوجد العديد من القيود التي تضمن للعامل حقوقه في ظل هذه السلطة منها :

#### 1. ضرورة النص على الخطأ في لائحة المخالفات والجزاءات

لقد اتفقنا فيما سبق أنه لا يجوز لصاحب العمل تحت أي ظرف ان يوقع على العامل عقوبة لم ترد في النظام الداخلي لتنظيم العمل، واشرنا ايضا للإتجاهات الفقهيه التي إيدت وعارضت هذا الموضوع، ووضحنا موقف المشرع الاردني من خلال المادة " 48 " من قانون العمل،<sup>3</sup> وانه يجب ان ينص النظام على الخطا التأديبي حتى يمكن لصاحب العمل محاسبه العامل عليه .

كما اشترط المشرع ان يكون النظام الداخلي مصدق من طرف الوزير أو من يفوضه، وأي مخالفة لهذه التعليمات من قبل صاحب العمل فإن قراراته لا تسري في حق العمال، وأصدرت محكمه التمييز قرار لها في خصوص ذلك ينص على: " إن

---

1 منال سالم شوقر رشيدى،الحمايه القانونيه للاجور في قانون العمل الاردني والكويتي،رساله ماجستير،جامعه الشرق الاوسط ، كليه الحقوق ،2010، ص123.

2 سعد سلامه العنزى، سلطات صاحب العمل في قانون العمل الكويتي والقانون المقارن،ط1 ،الدار للاستشارات القانونيه ،الكويت،2005، ص33.

3 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.

اعتبار إنهاء عمل العامل بداعي أنه خالف النظام الداخلي لصاحب العمل قبل أن تتحقق المحكمة مما إذا كان نظام موظفي الشركة المدعى عليها قد جرى تصديقه من وزير العمل طبقاً لأحكام المادة ( 55 ) من قانون العمل أم لا ، يجعل الحكم سابقاً لأوانه لما للتصديق أو عدمه من تأثير في نتيجة الدعوى<sup>1</sup> ، وكل تلك القيود والاجراءات تهدف لدرء التعسف الذي قد يقع على العامل من قبل صاحب العمل .

## 2. ضرورة أن يكون الفعل الذي يشكل خطأً تأديبياً متصلاً بالعمل

يجب أن يكون تصرف العامل المفضي للخطأ مرتبطاً بالعمل، أي حتى يتمكن صاحب العمل من اعتبار الفعل الذي قام به العامل خطأً تأديبياً، لا بد ان يكون قد وقع الفعل داخل مكان العمل او اثناء أداء العمل أو فيما يتعلق باجراءات العمل ، اي يجب أن يكون تصرفه متعلقاً بمنشأة العمل من حيث المكان أو الزمان أو كلاهما معا ، أما إذا ارتكب العامل الفعل خارج زمان ومكان العمل فيجب أن يكون ذا صلة بشخص صاحب العمل او بالعمل ذاته.<sup>2</sup>

وقد يرتكب العامل مخالفة خارج مكان العمل وعلى الرغم من ذلك يعتبر فعله خطأ تأديبياً وخاضعاً للسلطة التأديبية لصاحب العمل، كأن يقوم هذا الأخير بإرسال العامل إلى منشأة أخرى أو أي مكان آخر أثناء وقت الدوام للقيام بعمل يخص المنشأة، فهنا طالما أن العامل قد تواجد في هذا المكان بسبب مصلحة متعلقة بالمنشأة، أو بناء على تعليمات صاحب العمل فيعتبر أن الفعل الذي ارتكبه خطأ تأديبياً ويحق لصاحب العمل مسأئله عليه ، كما قد يرتكب العامل الفعل في مكان العمل ولكن خلال وقت الاستراحة ، ففي هذه الحالة يجوز أن يعتبره صاحب العمل خطأً تأديبياً ويحاسبه عليه ؛ كمشاجرة العامل مع زميله في مطعم المنشأة اثناء وقت الاستراحة<sup>3</sup>.

## 3. ضرورة تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي

---

1 قرار محكمة التمييز الموقرة رقم ( 687 | 2000 ) بتاريخ : 31 / 5 / 2000 ، الموقع

الالكتروني : " <http://www.lawjo.net> "

2 أيمن عبد العزيز ، ص 117.

3 حسام الدين الأهواني ، ص 409 .

إن إخلال العامل البسيط في تنفيذ أحد التزاماته يمكن أن يتم معالجته عن طريق تنبيه العامل أو إنذاره، والجدير بالذكر أن عدم وفاء العامل بأحد التزاماته لمرة واحدة دون تكرار أو إهمال يجب أن لا يكون سبباً لإنهاء عمله ، لما قد يترتب على ذلك من أضرار وخيمة لا تقتصر فقط على فقدان العامل لدخله، بينما تتعداه إلى الإضرار بسمعته، وفقدانه لمزايا أقدميته بالعمل، وصعوبة حصوله على عمل بديل بالمستوى ذاته ، وإن التدرج العقابي يعود بالنفع على كل من العامل وصاحب العمل، فهو يحمي العامل من إنهاء الإستخدام ويضمن لصاحب العمل الحصول على إنتاجية أفضل، فالعامل الذي يعاقب بالتنبيه أو الإنذار، يسعى دوماً إلى تفادي تكرار الخطأ لتجنب العقوبة الأشد، كما أن التدرج العقابي يحث العامل على رفع مستواه في العمل وبالتالي تحقيق المصلحة التي يطمح لها صاحب العمل.<sup>1</sup>

أصبح التدرج العقابي مبدأ راسخاً في بعض الدول، ففي القانون الألماني لا يجوز فصل العامل إذا كان بالإمكان تجنب الفصل بأية وسيلة أخرى مثل نقل العامل إلى موقع عمل آخر، أو إيقاع عقوبة أخف، كما استندت هيئات التحكيم الأمريكية على مبدأ التدرج في العقوبة، باعتبار أن العقوبة جزء من تهذيب العامل، وليس هدفاً للإضرار به، وهو أيضاً ما أخذ به قانون العمل الفلسطيني والذي أوجب أن ينذر العامل إذا أخل بتنفيذ التزاماته قبل الوصول إلى مرحلة الفصل النهائي من العمل<sup>2</sup> ، أما موقف المشرع الاردني في قانون العمل فقد أشار في المادة 28<sup>3</sup> بفقرتيها (د)

---

1 يحيى عبد الودود ، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 283  
2 نقلاً عن خالد مساعده ، الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام: اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 34 العدد 2 ،الجامعة الأردنية، الأردن، 2007، ص 293.

3 تنص المادة 28 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 على: د. اذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين. هـ. اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

و(هـ) على التدرج ولكن لا يعتبر أن المشرع أوجد القاعدة الأساسية التي تلزم صاحب العمل بالتدرج بالعقوبة بشكل الزامي وواضح كباقي القوانين التي ذكرتها فيما سبق فلا يوجد ما يلزم صاحب العمل بتبني التدرج العقابي في غير المادتين المذكورتين.

#### 4. ضرورة مراعاة مدة سقوط الخطأ التأديبي

يجب على صاحب العمل احترام المواعيد التي وضعها القانون والمتعلقة بزمان اتخاذه أي إجراء تأديبي ضد العامل المخطئ سواء بالإنذار أو الغرامة أو الوقف عن العمل أو الفصل، وقد كان المشرع الأردني واضحاً في ذلك عندما قيد السلطة التأديبية لصاحب العمل في المادة 48 / ب من قانون العمل 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 أو من يفوضه على أن يراعي ما يلي: 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"، بموجب هذا النص لا يجوز لصاحب العمل أن يتراخي في التحقيق مع العامل، وقد ألزم هذا النص صاحب العمل أن يكون متيقظاً لجميع تصرفات عماله، وأن يكون على اطلاع بالتزامات كل عامل من عماله، وكل ذلك يستنتج من خلال المدة التي نراها قصيرة وكافية في نفس الوقت لمراقبة تصرفات العامل من جهة وضمان المتابعة المستمرة له من قبل صاحب العمل من جهة أخرى، وإن هذه المدة تتعلق فقط بميعاد سريان حق اتخاذ القرار وتدخل فيها المراحل العملية الأخرى كميعاد التحقيق وحق الدفاع المقرر للعامل.<sup>1</sup>

يهدف المشرع من خلال هذا الحد الزمني في توجيه المساءلة للعامل ، إلى حماية العامل حتى لا يبقى تحت رحمة صاحب العمل ، كما أن مضي مدة زمنية طويلة قد يؤدي إلى عجز العامل عن إثبات براءته لأن الأدلة قد لا تتوفر ، او مخافة أن يتلاعب صاحب العمل في الأدلة ويقوم بإتلافها .<sup>2</sup>

1 أيمن عبد العزيز ، ص 119

2 يحيى عبد الودود، ص 284

## 5. خضوع صاحب العمل للرقابة القضائية

صحيح ان صاحب العمل يتمتع بسلطات تقديرية واسعة بتحديد الخطأ التأديبي والعقوبة المقرره له، الى ان تلك السلطات ليست مطلقه؛ فهو يخضع في سلطاته الى رقابة القضاء والذي يحدد ما اذا كان هناك خطأ تأديبي ام لا، ومدى تناسب العقوبة التأديبية المقررة بحق العامل مع الفعل التأديبي من عدمه، كما يكون للقاضي ان يحكم ببطلان الجزاء التأديبي اذا ثبت له انتفاء الخطأ التأديبي الذي قررت من اجله العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

وبعد ان فصلنا التزام العامل باداء العمل في عقد العمل وفقا للمقتضيات التشريعيه في نطاق الظروف العاديه، لا بد من دراسته هذا الالتزام في ظل الظروف الاستثنائية والمستجده وذلك تماشيا مع ظروف الواقع الذي عشناه في جائحه كورونا، وهذا ما سندرسه في الفصل الثاني.

---

1 محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط1، الهيئة المصريه العامه للكتاب، القاهره 1982، ص 323

## الفصل الثاني

### التزام العامل بأداء العمل وفقاً للظروف المستجدة

إن جائحة كورونا التي عشناها على مدار سنتين وما زالت آثارها الى هذا اليوم، هي محور اهتمام العالم، حيث تخطت الجانب الصحي وتعدته، لتؤثر على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدول، كما أنه لم يسبق للدول مواجهة هذه الجائحة من قبل، مما أثر بشكل كبير على جميع القطاعات والأنشطة التجارية، فالقطاعات التي تأثرت سلباً نتيجة هذا الوباء وكرد فعل للخسائر التي تعرضت لها، قامت بتسريح الكثير من العمال وانهاء علاقاتهم العقدية او خفض رواتبهم، وهذا يشكل مساس بالحقوق التي وضعتها القوانين والانظمة للعمال في عقد العمل، فلا بد من الوقوف على هذه المشكله والتعمق فيها وهذا ما سنقوم بدراسته في هذا الفصل.

إن قانون العمل من أكثر القوانين المتأثره بجائحه كورونا؛ فهو قانون معني بالجانب الإقتصادي والإجتماعي للدول، كما أن هذا القانون قائم على تحقيق التوازن في العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل<sup>1</sup>، فقامت الدول باصدار قوانين وتشريعات؛ لاحتواء آثار هذه الجائحه، وأصدرت المملكة الاردنية الهاشمية أوامر الدفاع التي تنظم الآثار الناتجة عن جائحه كورونا، فتضمنت الأوامر سابقه الذكر ما يخص التعامل مع عقود العمل التي تم ابرامها قبل الجائحه، وكيفية التعامل معها في ظل هذه الجائحه، وبناء على ما سبق سنقوم في هذا الفصل بدراسه أثر الظروف المستجده على الإلتزام الاساسي في عقد العمل، الا وهو التزام العامل بأداء العمل ، حيث سيتم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين، نتناول في الأول: طبيعة الظروف المستجدة وأثرها على التزام العامل بأداء العمل، والثاني نخصصه: الأثر المترتب على عدم التزام العامل بالأوامر المتعلقة بالظروف المستجده.

---

1 محمد لبيب شنب، ص77

## 1.2 طبيعة الظروف المستجدة وأثرها على التزام العامل بأداء العمل(كورونا)

إن الظروف المستجدة التي نتحدث عنها لها آثار عديدة على التزامات العامل في عقد العمل، ومنها التزام العامل بأداء العمل، فإن محل عقد العمل قائم على التزام العامل بأداء العمل مقابل الأجر، ونتيجةً لطبيعة هذا العقد؛ باعتباره عقد غير متوازن من حيث المبدأ؛ حيث يوجد طرف ضعيف وطرف قوي، لذلك فإن التشريعات ذات العلاقة تعيد التوازن إلى هذا العقد<sup>1</sup>، مع الإشارة إلى أن ما حدث من ظروف مستجدة أثر بشكل كبير على توازن عقد العمل، ولمعالجه ذلك صدر تشريع استثنائي متمثل بأوامر الدفاع؛ لاعادة التوازن إلى هذا العقد، لكن في البدايه سنتناول الجدل الفقهي الذي ثار حول طبيعة هذه الظروف المستجدة (جائحة كورونا) هل هي قوه قاهره أم ظرف طارئ؟ وما أثر هذه الظروف على التزام العامل بأداء العمل؟ وهذا ما سنبينه فيما يلي:

### 1.1.2 ماهية الظروف المستجدة(كورونا) الموجبة لإصدار قانون الدفاع.

إن عقد العمل من العقود المستمرة، التي يكون فيها الزمن عنصر اساسي، حيث أن إبرام العقد وتنفيذه يحتاج لمدته زمنية، فبعد إبرام العقد واثناء او قبل تنفيذه قد تحول ظروف تمنع تنفيذه او يصعب معها تنفيذ العقد؛ بحيث يكون تنفيذه مرهقا بشكل كبير او مستحيل.<sup>2</sup>

يوجد نظريتان قانونيتان تبينان الأثر المترتب على استحالة او صعوبة تنفيذ الالتزام، وهما نظريه القوة القاهرة ونظرية الظروف الطارئة، وسنقوم ببيان كل من هاتين النظريتين والاساس القانوني الذي يمكن تطبيقه على جائحه كورونا.

فايروس كورونا المستجد (كوفيد 19) هو أساس هذه الجائحة، والتي تتأسس على طارئ صحي غير مسبوق، يهدد حياة الناس ويمتاز بسرعة الانتشار، إضافة إلى

---

1 عمرو محمد غازي، أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل، مجله البحوث الفقيهيه والقانونيه ، كلية الشريعة والقانون ، جامعة الأزهر، 2020، ص31 .

2 سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، ط1 ، دار الثقافة، عمان، 2005، ص41.

عدم وجود لقاح متاح يواجه انتشاره، مما أدى إلى اجماع دولي على اعتبارها جائحة<sup>1</sup>؛ فمذا نعني بجائحه كورونا؟ لقد تم تعريفها وفقا لمنظمة الصحة العالمية على انها: "تعد فيروسات كورونا فصيلة كبيرة من الفيروسات التي تسبب اعتلالات تتنوع بين الزكام وأمراض أكثر وخامه مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS-CoV)، ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد (سارس)، ويُمثّل فيروس كورونا المستجد (nCoV) سلالة جديدة لم يسبق تحديدها لدى البشر من قبل، وتعد فيروسات كورونا حيوانية المصدر، ويعني ذلك أنها تنتقل بين الحيوانات والبشر، وتوصّلت الاستقصاءات المستفيضة إلى أنّ فيروس كورونا المسبب لمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (سارس) قد انتقل من سَنَانِير الزبَاد إلى البشر، بينما انتقل فيروس كورونا المسبب لمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية من الجمال الوحيدة السنام إلى البشر، وتنتشر العديد من فيروسات كورونا المعروفة بين الحيوانات، ولم تُصيب البشر بعد، وتشمل الأعراض الشائعة للعدوى أعراضاً تنفسية والحمى والسعال وضيق النفس وصعوبات في التنفس، وفي الحالات الأكثر وخامة، قد تسبب العدوى الالتهاب الرئوي، ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم، والفشل الكلوي، وحتى الوفاة<sup>2</sup>."

وعليه فإننا سنتناول موضوع هذا المطلب من خلال الفرعين التاليين:

### 1.1.1.2 امكانيه اعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة

لقد نص المشرع الاردني في القانون المدني على دلالة القوة القاهرة، وذلك في المادة 247 التي نصت على: "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

---

1 عبد الله محمد علي الزبيدي وحمدان صالح زيدان العبادي،الموقف القانوني والقضائي من الإشكاليات الإجارية الناجمة عن جائحة كورونا، مجله كليه الشريعة والقانون ، جامعه الازهر، المجلد 22، العدد 6، 2020،ص5653 .

2 الموقع الالكتروني لمنظمه الصحة العالميه ،-<https://www.emro.who.int/ar/health-topics/corona-virus/about-covid-19.html>، تاريخ 29-10-2022.

الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين".

كما نص المشرع الاردني في المادة 261 على: "اذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه كآفة سماوية او حادث فجائي او قوة قاهرة او فعل الغير او فعل المتضرر كان غير ملزم بالضمان ما لم يقض القانون او الاتفاق بغير ذلك".

وعرفت القوه القاهره بانها: صوره من صور السبب الاجنبي، الذي ينفي علاقه السببية بين فعل المدعى عليه وبين الضرر الذي لحق بالمدعي، وهو كل حادث خارجي لا يمكن توقعه ولا يمكن دفعه مطلقا.<sup>1</sup>

كذلك عرفه بعض الشراح انه: حدث غير متوقع وغير ممكن دفعه مستقلا عن اراده المدين يطرا بعد ابرام العقد ويجعل تنفيذ التزام المدين مستحيلا.<sup>2</sup>

وفي هذا الصدد قضت محكمة التمييز الاردنية بأن "القوة القاهرة او الحادث الفجائي هو الذي لا يدري للإنسان في حدوثه ولا يمكن توقعه زمنيا او مكانيا وبنفس الوقت لا يمكن دفعه، كذلك الكوارث المرتبطة بالحروب او اصدار تشريعات جديده او حوادث طبيعيه الزلزال والعواصف والفيضانات والحرائق والايئه او ما شابه".<sup>3</sup>

وبناء على ما سبق من نصوص قانونية وتعريفات وضع المشرع الاردني شروط للقوه القاهره، وهذا ما سنبينه فيما يلي:

---

1 انور سلطان ، الموجز في النظرية العامه للالتزام :دراسه مقارنة في القانون المصري واللبناني، دار النهضة العربيه، بيروت، 1983، ص 233 - 234.

2 شريف محمد غنام، اثر تغير الظروف في عقود التجاره الدولي، دار النهضة العربيه، بيروت، 2000، ص 20.

3 قرار تمييز حقوق، رقم 967 لسنة 2018، تاريخ 2018/09/11، منشورات قسطاس.

اولاً: شروط القوة القاهرة.

### 1. شرط عدم التوقع بالحدث

اجتمع الفقه والقضاء على رفض الدفع بالقوه القاهرة اذا كان المدين يتوقع حدوث هذه القوه، وقد حكم القضاء الفرنسي على أن حاله غرق مصنع بسبب فيضان نهر يحدث دورياً هو أمر متوقع، وبالتالي ليس هناك قوه قاهره<sup>1</sup>، ذلك لأن إمكانية التوقع توجب على المتعاقدين أخذ التدابير اللازمة للحيلولة ما بين الظرف المتوقع والآثار التي قد تتجم عنه.<sup>2</sup>

إن معيار عدم التوقع بالحدث هو: معيار موضوعي، يجب أن يكون فيه عدم التوقع مطلقاً، بحيث يكون غير متوقع من جانب اكثر الناس وليس غير متوقع فقط من جانب المتعاقدين، ذلك يعني بانه لم يرد بذهن اي من المتعاقدين أو الغير أن حدثاً مثل ذلك سيقع؛ إما لان الحدث لم يقع من قبل، أو لانه لا توجد امارات وعلامات تشير الى حدوثه<sup>3</sup>، وبهذا المعنى لا بدها من توافر عده امور فيما يتعلق بشرط عدم التوقع:

أ- وقت عدم التوقع للحدث يجب ان يكون وقت ابرام العقد هو الوقت الذي يتوافر خلاله شرط عدم التوقع؛ وذلك لان الاطراف المتعاقده في ذلك الوقت يفترض بهم توقع كل ما يمكن حدوثه، ولكن قد لا يرد حدث معين في توقعاتهم وهو الذي يعد قوه القاهرة.<sup>4</sup>

ب- عنصر المفاجأة والندرة في الحدث : ان عدم توقع الحدث عند ابرام العقد هو امر يصعب اثباته ، فان اغلب الحوادث يمكن توقعها الى حد ما ،

---

1 عبد الحكيم فوده ، اثار الظرف الطارئ والقوه القاهرة على الاعمال القانونيه، منشأة المعارف، الاسكندريه ، 2014 ، ص 178.

2 عبد الله الزبيدي : محاضرات ملقاة على طلبة الماجستير في القانون الخاص ،جامعة مؤتة ، 2021، ص 33.

3 محمد محي الدين اسماعيل سليم، نظريه الظروف الطارئه بين القانون المدني والفقه الاسلامي، دار المطبوعات الجامعيه، الاسكندريه، 2010 ، ص33.

4 عبد الله الزبيدي ، ص35.

فحتى يتوافر شرط عدم التوقع لابد من توافر عنصر الندره والغرابه والمفاجاة  
في تلك الاحداث.<sup>1</sup>

ج- كيفيه تقدير شرط عدم التوقع للحدث:

يوجد عده اتجاهات حول كيفيه تقدير عدم التوقع :

### الاتجاه الاول: الاتجاه المرن

يقوم هذا الاتجاه على قياس الاحتمال الجاد لوقوع الفعل ، وان هذا الاحتمال  
يشير اشاره واضحه الى وقوع الحادث بشكل كبير، فان لم يكن هناك احتمال كبير  
لوقوع الحدث؛ فشرط عدم التوقع يتحقق، وان من يقوم بتحديد وتقدير احتماليه وقوع  
الفعل بشكل كبير هو قاضي الموضوع او المحكم حسب ظروف كل حاله على  
حدي.<sup>2</sup>

قضت المحكمه الابتدائية التجارية الفرنسية عام 1894 على أن : " الحروب  
والكوارث توجد في امريكا الجنوبية بصفة مستمره ،فهي تشتعل اليوم وتتطفئ غدا  
وتعود في اليوم التالي لتشتعل، وبالتالي لا يمكن اعتبار الحرب والثوره حدث يشكل قوه  
قاهره في حال حدوثه بعد ابرام العقد، بل يعتبر ظرف عادي يجب توقعه من قبل  
التجار الذين يتعاملون مع هذه البلاد".<sup>3</sup>

كما قلنا سابقا ان عدم التوقع يقاس بمعيار موضوعي حسب الظروف وليس  
بمعيار شخصي ، وان قياسه بالمعيار الموضوعي يكون على الشخص المعقول ، اي  
لا يجب على القاضي او المحكم ان يشير الى شخص متشائم يتصور جميع انواع  
الكوارث ولا الى الشخص المتفائل الذي لا يتوقع سوء الحظ .<sup>4</sup>

---

1 محمد محي الدين اسماعيل سليم، ص34.

2 شريف محمد غنام، ص 317.

3 محكمة السين الابتدائية الفرنسية، الحكم صادر في 10 أغسطس 1894 ، منشور في جريدة  
القانون الدولي الخاص، 1895، ص104.

4 نقلا عن: اروى سليمان خير الله، الطبيعه القانونيه لجائحه كورونا واثرها على العقود الطبيعه  
القانونيه لجائحه كورونا واثرها على العقود مجله الجامعه الاسلاميه للدراسات الشرعيه  
والقانونيه ، الجامعه الاسلاميه، غزه، ص 42.

## الاتجاه الثاني: الاتجاه المتشدد

يقوم هذا الاتجاه على وجوب وجود الاستحالة المطلقة لوقوع الحدث ، واسباغ صفة القوة القاهرة عليه ، وهذا ما طبقته محكمة النقض المصريه؛ حيث تشددت في عنصر عدم التوقع لها، ففي عام 1976 حكمت بان القوة القاهرة يمكن ان تكون حربا او زلزال او حريقا، كما يمكن أن تكون أمرا إداريا واجب التنفيذ بشرط أن تتوفر فيها استحالة التوقع واستحاله الدفع.<sup>1</sup>

يرى الباحث ان الاتجاه الاول هو الاتجاه الاوفق ، حيث ان الاتجاه المتشدد بعدم حالات وجود القوة القاهرة، لان الحروب والفيضانات والحرائق مثلا تكون في الاغلب الاعم متوقعه عند ابرام العقد، وبالتالي لا تعد قوه قاهره وفقا للمذهب المتشدد، اما في الاتجاه المرن فانه ييسر على المتعاقدين؛ حيث أن الحدث حتى يعتبر قوه قاهره لا بد ان لا يكون هناك احتمال معقول لحدوثه.

### 1- شرط استحالة الدفع

هذا الشرط مرتبط بشرط عدم التوقع ؛ فكلما استطاع الشخص توقع الخطر الذي هدد مصالحه سيسهل عليه دفع الخطر، او سيقوم بأخذ الاحتياطات الضرورية لدفعه، وحتى يضى على الحادث صفة القوة القاهرة، يجب ان يكون ايضا من المستحيل دفعه، فاذا استطاع المدين دفع الحادث ولم يفعل ،لا يعفي من المسؤولية حتى لو كان هذا الحادث غير متوقع.<sup>2</sup>

### 2- شرط استقلال الحدث عن إرادة المدين

يجب ان يكون الحادث خارجيا لا علاقه للمدين فيه ، اي لم يكن لاراده المدين اي تدخل في هذا الحدث ، كما يجب ان يكون المدين قد اتبع الاحتياطات المطلوبة والضرورية، فاذا اهمل أو أخطأ في أي من التزاماته يعد مسؤولا، ومثال على ذلك: اذا

---

1 الطعن رقم 423 لسنة 1976 ،مجموعه المكتب الفني المصري، العدد 1،ص 373.

2 صفاء تقى عبد النور العيساوي، القوة القاهرة في عقود التجاره الدولييه، اطروحة دكتوراه، كليه الحقوق ، جامعه الموصل، 2005،ص140.

اقام صاحب العمل مصنع بجانب نهر يتعرض لفيضانات بشكل دوري، فهنا صاحب العمل لا يمكنه أن يدفع بالقوه القاهره لانه قد اخطا واهمل في مكان اقامه المصنع.<sup>1</sup> كذلك حكمت محكمه الاستئناف المختلط المصريه في قرار لها " ان احد الموردين كان ملتزما بتوريد كميته من البضاعه، وكانت البلاد في حاله حرب فقام العدو بمهاجمه المكان الذي فيه البضاعه، وقد تبين ان المورد قد اهمل اهمالا جسيما باخفاء البضاعه، وقام العدو بالاستيلاء عليها وفي هذه الحاله لا يعد حدث الاستيلاء على البضاعه قوه قاهره بسبب خطأ المدين، ويعد المورد مطالبا بتنفيذ التوريدات التي تعهد بها بغض النظر عن الحادث سابق الذكر".<sup>2</sup>

### 3- شرط استحاله التنفيذ

ذلك يعني وجود حاله تجعل تنفيذ العقد مستحيلا استحاله مطلقه ، ويشكل دائم بالنسبه للمدين وغيره ، ويكون من المستحيل المطالبه بالتنفيذ في هذه الحاله فلا يوجد التزام بمستحيل، ويرى الفقه<sup>3</sup> أن تنفيذ الالتزام اذا لم يكن مستحيلا ،اي ان الحدث جعل تنفيذ الالتزام اكثر ارهاقا او كلفه بالنسبه للمدين، فلا يجوز التمسك بالقوه القاهره حتى وان كان ذلك يسبب خساره مادية فادحة للمدين ، وقد قضت محكمه بيبيوس اليونانيه في عام 1991 " ان الحرب تشكل قوه قاهره عندما يكون تنفيذ العقد مستحيلا وليس مجرد انه مرهق للمدين، والاستحاله يجب ان تكون استحاله دائما وليست مؤقته".<sup>4</sup>

---

1 خالد بني حمد، ص 5.

2 مشار اليه في: محسن شفيق ، نظرية الحرب كقوة قاهرة وأثرها في عقد البيع التجاري، مجله القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد الاول: حكم محكمه الاستئناف المختلط، منشور في مجموعه التشريع القضائي المصري المختلط سنه 1912، ص33

3 عبد الحكيم فوده، ص 180.

4 مشار اليه في: محمود نديم الحمد خضر، أثر تغير الظروف على عقود التجارة الدولية في القانون السوري دراسه مقارنة ، اطروحه دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 2016، ص63.

إن انقضاء الالتزام الاصيلي وفقا لهذه النظرية يوجب ان يكون ما طرأ فيه من قوه قاهره يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا استحاله فعليته او قانونيه وقت تنفيذ الالتزام، اما في حال كانت الاستحاله مؤقتة؛ فانها لا تؤدي الى زوال الالتزام، بل الاستحاله سواء قبل التنفيذ او بعده وكان من الممكن ان تزول في وقت لاحق، ولا تفتت مصلحة على الطرف الاخر فهنا يجب انتظار زوالها.<sup>1</sup>

لذلك وعند توافر هذه الشروط، وهي مسائل واقعية يقدر قاضي الموضوع قيام الدليل على توافرها من عدمه، فإن الالتزام يفسخ من تلقاء نفسه مع مراعاة الاستحاله الجزئية والاستحاله الكلية<sup>2</sup>، وهذا ما سنبينه فيما يلي:

### ثانيا : اثر القوه القاهره

نصت ماده 247 من القانون المدني الاردني على : في العقود الملزمة للجانبين اذا طرأت قوه قاهره تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا، انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه فاذا كانت الاستحاله جزئية؛ انقضى ما يقابل الجزء المستحيل ومثل الاستحاله الجزئية الاستحاله الوقتية في العقود المستمرة، وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين.

اذا توافرت شروط القوه القاهره فإن الأثر المترتب هو : انتفاء مسؤوليه المدين التعاقدية في حال عدم التنفيذ اذا كانت الاستحاله مطلقه، اما اذا كانت الاستحاله جزئية فينقضي الجزء الذي توجد فيه الاستحاله، كما أن القوه القاهره يصل أثرها الى انفساخ العقد بحكم القانون اي يكون سبب لانقضاء العقد وانتهائه.<sup>3</sup>

كما ان ماده 261 من قانون المدني الاردني نصت على : " اذا اثبت الشخص ان الضرر قد نشأ عن سبب اجنبي لا يد له فيه كآفة سماوية او حادث فجائي او قوه

---

1 عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني: الجزء الثالث، نظريه الالتزام بوجه عام الاوصاف والحواله والانقضاء، دار احياء التراث العربي، بيروت، 2007، ص 984.

2 عبد الله محمد علي الزبيدي وحمدان صالح زيدان العبادي، ص 5656

3 خالد بني حمد، ص 5.

قاهرة او فعل الغير او فعل المتضرر كان غير ملزم بالضمان ما لم يقض القانون او الاتفاق بغير ذلك".

هذه المادة تبين ان المدين يعفى من اي ضمان او تعويضات في حال تحقق وجود القوه القاهرة بجميع شروطها، كما ان وجود القوه القاهرة يؤدي الى انقضاء الالتزام الاصلي اذا اصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا ، وهذا ما نص عليه في القانون المدني المصري<sup>1</sup> والقانون المدني السوري<sup>2</sup> والقانون المدني العراقي<sup>3</sup>.

تجب الاشاره الى ان تكون الاستحاله فعلياً او قانونيه في وقت تنفيذ الالتزام ؛ وذلك لينقضي الالتزام الاصلي ، وبالتالي يعود المتعاقدين الى الحاله التي كانت قبل التعاقد، ولا يكون للمدين المطالبه باي حق او تعويضات.<sup>4</sup>

بعد كل ما ذكر من تفاصيل يجب النظر الى امكانيه اعتبار كورونا قوه القاهرة ام لا ، فيما يتعلق باستحاله التنفيذ فان وباء كورونا من الجوائح او ماعبر عنه بمسمى آفه سماويه، اي حدث لا يمكن للانسان دفعه او رده ، وفعلاً وباء كورونا لا يمكن رده ولا دفعه ، ولا يد لصاحب العمل او العامل فيه ، فمثلاً لو اخذ اطراف العمل الاحتياطات الوقائيه التي نصت عليها منظمه الصحة العالميه<sup>5</sup> ، مثل ارتداء القفازات ووضع الكمامه وغيرها من الاحتياطات، وبعد كل ذلك اصيب العامل بالوباء يستحيل تنفيذ العامل لعمله، ولا تكليف بمستحيل<sup>6</sup> ، كما انه في ظل وباء كورونا اصبح لدينا حجر صحي اجباري، والذي يعتبر سبباً لاستحاله تنفيذ العامل لالتزامه، وهنا الاستحاله تعتبر استحاله ماديه، وفي ظل قانون الدفاع وما صدر عنه من قرارات تحظر

---

1 المادة 373 من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 وتعديلاته.

2 المادة 371 من القانون المدني السوري رقم 84 لسنة 1994 وتعديلاته.

3 المادة 425 من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 وتعديلاته .

4 عبد الحي حجازي ، نظريه الاستحاله ، مجله اداره قضايا الحكومه ، مجلد 7، العدد 2، سنه 1963، ص159.

5 قرارات منظمه الصحة العالميه 26 مارس 2020، [www.who.int](http://www.who.int).

6 عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، القانون المدني احكام الالتزام، ط1، مكتبه العاتك للطباعه والنشر، بغداد ، 1980، ص307.

التجوال، واغلاق كافة المحال والشركات، اضافه الى وضع المصابين في حجر صحي بأماكن خاصة، يستنتج انه في حال اصاب العامل بالوباء او حتى في حاله انه لم يصب وكان هناك قرار يحظر التجوال، من المستحيل ان ينفذ التزامه، حيث يمنع على العامل بقوه القانون الذهاب لمنشأه العمل، والاستحاله هنا استحاله قانونيه مؤقتة الى حين حلول ميعاد رفع الحجر ، ولكن في الوقت الذي اصبح فيه الوباء دون حظر تجول، هنا لا تتحقق الاستحاله في تنفيذ الالتزام الا بعد اصابه العامل<sup>1</sup>.

وتجدر الاشارة الى انه حتى نعتبر جائحه كورونا قوه قاهره، لا بد ان يكون تنفيذ الالتزام ممكن وقت نشوء عقد العمل ، فمثلا لو اتفق العامل وصاحب العمل على انجاز عمل خلال فتره الحظر او الحجر الصحي ،او فتره اصابه احد المتعاقدين بالوباء، وكان العمل يقتضي الاختلاط او الخروج في وقت الحظر، هنا لا ينشأ العقد اصلا لان الالتزام مستحيل من وقت ابرامه ، ويعتبر الالتزام باطل ، ولا بد من الاشاره ايضا إلى أن وباء كورونا تتحقق فيه استحالتين، استحاله ماديه متمثله بالوباء نفسه، واستحاله قانونيه متمثله بالحجر الصحي وحظر التجوال.<sup>2</sup>

ان الشرط الاساسي في قاعده القوه القاهره هو ؛ عدم استطاعه العامل او رب العمل دفع الظرف أو الحادث<sup>3</sup> ، وفي وباء كورونا كان من المستحيل دفع هذا الوباء، كما ان قانون الدفاع (وقرارات خليه الازمه) كانت تمنع الاختلاط واي عوامل تؤدي الى انتشار الوباء، حيث تم اغلاق منشآت العمل وبالتالي عدم قدره العامل او صاحب العمل على دفع الحادث لانه يعود لسبب اجنبي خارج عن ارادتهم.

---

1 محمد جمال زعين ، تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحاله والارهاق ومحدداته في ظل وباء كورونا، مجله كليه القانون للعلوم القانونيه والسياسيه ، جامعه كركوك،مجلد 9، عدد خاص ، 2020 ، ص 167.

2 محمد جمال زعين، ص 168.

3 صفاء تقى عبد النور العيساوي، ص150.

كما ان من شروط نظرية القوة القاهرة؛ شرط عدم التوقع ؛ ويرجع فيه للظروف الخارجية المحيطة بالعامل ورب العمل ، فيجب أن يكون كلا طرفين العقد لم يخطر ببالهما حدوث الوباء او الحجر الصحي او اي من التدابير الاحترازية المتخذة .<sup>1</sup>

### 2.1.1.2 امكانيه اعتبار كورونا ظرفاً طارئاً

إن نظرية الظروف الطارئة تشابه الى حد ما نظرية القوة القاهرة، الا أن نظرية الظروف الطارئة تختلف عن نظرية القوة القاهرة؛ فيما يتعلق بالأثر المترتب على حدوثها عند تنفيذ الالتزام ، فان حدوث القوة القاهرة تجعل من تنفيذ الالتزام مستحيلاً كما شرحنا سابقاً ، اما بالنسبة للظروف الطارئة فانها لا تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً بل من الممكن تنفيذه ، ولكن تنفيذه يشكل عبئاً وارهاق كبير على المدين .<sup>2</sup>

نظرية الظروف الطارئة قد عرفت باكثر من اسم، فالفقه الحنفي اطلق عليها مسمى (مبدأ الاعذار) اما بالنسبة للمالكي والحنبلي اطلقوا عليها اسم (الجائحة).<sup>3</sup> تم تعريف هذه النظرية على انها: ما قد يلحق الالتزام بعد وجوده من ظروف مادية مختلفة عن التي كانت وقت ابرام العقد ، وذلك يحدث في عقود المدة او العقود الزمنية ، حيث ان الزمن يلعب دوراً في تنفيذ الالتزام ، وهناك تراخي في التنفيذ حسب المدة المتفق عليها ، فقد تقع احداث تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً للمدين ، وبالتالي لا بد من مراعاة هذه الظروف ، بحيث انه يجب رد الالتزام المرهق الى الحد المعقول ، واعاده المتعاقدين الى حاله التوازن التي كانت وقت ابرام العقد .<sup>4</sup>

---

1 ابراهيم سندزاي ، تاثير جائحه كورونا على اطراف العلاقه الشغليه ، مقال منشور في مجله القانون والاعمال الاداريه الدوليه الالكترونيه ،جامعه الحسين ،المغرب ،2020، ص22.

2 عبد الرزاق السنهوري ، نظرية الإلتزام بوجه عام ، ص 801 .

3 عمر خضر يونس سعد ،جائحه كورونا واثرها على الاتزامات التعاقدية ، مجله الجامعه الاسلاميه للدراسات القانونيه والشرعيه ،الجامعه الاسلاميه ، غزه ، مجلد 22 ، عدد 3 ، 2021 ، ص15.

4 حسين محمد الحمادي ، الظروف الطارئة والقوه القاهرة ، مقال منشور الكترونياً ، <https://www.albayan.ae/opinions/articles/2020-08-10-1.3933198>

وقد تطبق نظرية الظروف الطارئة على العقود الفوريه المتراخيه التنفيذ ايضا طالما انها لا تنفذ دفعة واحدة.<sup>1</sup>

كذلك عرفت هذه النظرية على انها : الاثر المترتب على طروء حادثه استثنائية عامه، لم يكن في الوسع توقعها، ولا يكون تنفيذ الالتزام مستحيلا بل فقط مرهق بما يهدد المدين بخساره فادحه.<sup>2</sup>

وفي المادة 205 من القانون المدني الاردني نظم المشرع نظرية الظروف الطارئة ، حيث نصت هذه المادة على : "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".

الاصل العام أن العقد شريعة المتعاقدين<sup>3</sup> ولكن جعل المشرع من الظروف الطارئة واحدة من أبرز الحالات التي سمح المشرع بها للمحكمة أن تتدخل في العقد وتعديل ما ورد به من التزامات ، ويستخلص من المادة المذكورة أعلاه أبرز شروط نظرية الظروف الطارئة على النحو التالي:

### اولا : شروط نظرية الظروف الطارئة

#### 1- ان يكون الالتزام التعاقدى متراخي التنفيذ

حتى يتم تطبيق نظرية الظروف الطارئة لابد ان يكون الالتزام الذي يقع على عاتق المدين ناشئ عن عقد ، ويجب ان يكون العقد من عقود المده اي من العقود المستمره او الدوريه؛ وذلك لاحتمال تغيير الظروف اثناء سريان العقود ، بينما العقود الفورية لا يتصور الأخذ بها في نظرية الظروف الطارئة اذا كان تنفيذها يتم دفعه

---

1 انور سلطان ، مصادر الالتزام في القانون المدني ، دار الثقافة للنشر وتوزيع ، عمان ، ط1، 2021، ص124.

2 محمد السناري ، الضوابط القانونية لتطبيق نظرية الظروف الطارئة في مجال العقود، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ص13.

3 عدنان سرحان و نوري خاطر: شرح القانون، ص254

واحدة وغير متراخي في الزمن ؛ لأن العقد ينفذ عند إبرامه فلا يوجد ظروف سنتغير،  
اما لو كان العقد الفوري متراخي التنفيذ ؛ اي كان هناك احتمال في تغير الظروف  
خلال مدة العقد فيطبق عليه نظريه الظروف الطارئة<sup>1</sup>.

## 2- حدوث ظرف استثنائي عام بعد نشأت الالتزام

عند تمام العقد قد تطرأ متغيرات عامه لا تخص المدين او العامل بذاته ، وهذا  
الظرف العام يؤدي الى الارهاق في تنفيذ الالتزام الذي نشأ ، ويجب ان يكون هذا  
الظرف استثنائي اي غير مألوف ونادر الحدوث ، فلو كان مألوفا لا يعتد به ؛ لان كل  
مالوف محتمل ومنتوقع ، ومن شروط هذه النظرية عدم التوقع ، كما يجب ان يكون  
الحادث عاما<sup>2</sup>؛ اي يشمل عامه الناس أو طائفة منهم ولا يقتصر على المدين لوحده  
؛ اذ لا يقبل من المدين التضرع بأحواله الخاصة كالمرض والإفلاس أو اضطراب  
أعماله وأحوال تجارته؛ ف هذه الأحوال الخاصة لا تطبق بشأنها نظرية الظروف  
الطارئة قولاً واحداً<sup>3</sup>.

## 3- عدم توقع الظرف الطارئ وعدم القدره على دفعه

ان كل ما ذكر في نظريه القوه القايره بخصوص هذا الشرط ينطبق على نظريه  
الظروف الطارئه فلا بد ان يكون هذا الظرف غير متوقعا ولا يمكن دفعه.<sup>4</sup>

## 4- أن يجعل الظرف الطارئ تنفيذ الالتزام مرهقا للمدين

يقصد بهذا الشرط ان يكون الظرف الطارئ مؤثرا على الالتزام ؛ اي يجعل تنفيذه  
امرا مرهقا للمدين ويلحق به خساره فادحه ، حتى يمكن طلب تدخل القاضي في هذا  
الالتزام ورده الى الحد المعقول ، والارهاق محدد بمعيار موضوعي ،الا وهو احداث  
خساره فادحه ،ففي الماده 205 من القانون المدني الاردني تم نص على ذلك،  
والالتزام المرهق هو التزام ممكن وليس مستحيل بطبيعة الحال؛ لأنه لو أصبح الالتزام

---

1 حسين محمد الحمادي، ص22

2 عبد الرزاق السنهوري ،الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الاول ،ط3 ، دار نهضة مصر،  
القاهره،2011، ص643.

3 عبد الله محمد علي الزبيدي وحمدان صالح زيدان العبادي ،ص 5657

4 محمد السناري،ص32

مستحيلاً لانقضى بقوة القانون فالالتزام المرهق يعني ببساطة أن إمكانية تنفيذ الالتزام قائمة وليست مستحيلة.<sup>1</sup>

ويتحقق الارهاق اذا كان الفرق كبيرا بين قيمة الالتزام المحدد في العقد، وقيمتة الفعلية عند تنفيذه، ويرى احد الفقهاء ؛ ان ارهاق المدين لا ينظر فيه الا للصفحة التي ابرم في شأنها العقد، فلو ان المدين تهددته خساره من جراء هذه الصفحه تبلغ اضعاف الخساره المألوفه كانت الخساره فادحه ،حتى لو كانت لا تعد شيئا كبيرا بالنسبه الى مجموع ثروته ، وان ثروة المدين تكون الى حد معين محل اعتبار في تقدير الخساره الفادحه ، فمن كان فقيرا كانت خسارته فادحه ، ولو لم تبلغ اضعاف الخساره المألوفه، ومن كان ثريا وجب ان تبلغ الخساره الفادحه بالنسبه اليه اضعاف الخسارة المألوفه.<sup>2</sup>

كما ان الارهاق الذي يصيب المدين بسبب الظرف الطارئ ذا معيار مرن ، فيتغير بتغير الظروف ومن مدين الى اخر، فما يكون مرهقا للمدين في ظروف معينه قد لا يكون مرهقا له في ظروف اخرى ، وما يكون مرهقا لمدين لا يكون مرهقا لآخر ، فالخساره اذا تتغير بتغير الظروف وتغير المدين.<sup>3</sup>

إذا توافر الشروط المذكورة أعلاه يتوجب على المحكمة بناء على طلب المدين وبعد أن توازن ما بين ظروف ومصالح الطرفين وفق ما بين يديها من بيانات، ان ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول وهذا ما سنبينه فيما يلي :

### ثانيا : اثر نظرية الظروف الطارئه

وفقا لنص المادة 205 من القانون المدني الاردني فإن الالتزام التعاقدى في ظل الظروف الطارئه يصبح مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة ويجوز للمحكمة تبعا للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين ان ترد الالتزام المرهق الى الحد المعقول.

ان تأثر الالتزام العقدي بالظرف الطارئ هو المحور الأساسي الذي تركز عليه نظريه الظروف الطارئه، فان حدوث الظرف الطارئ يعطي للقاضي بناء على طلب

---

1 أنور سلطان: ص229.

2 عبد الرزاق السنهوري ،الوسيط في شرح القانون المدني :الجزء الاول ، ص745.

3عبد السلام الترماني، نظرية الظروف الطارئه ،ط1، دار الفكر،حلب ، 1971،ص162 .

المدين سلطه التدخل لتعديل العقد؛ وذلك لرد العقد الى ما قصده المتعاقدان من عقدهما، فالإبقاء على العقد وعدم تعديله بعد ظهور الظرف الطارئ المستجد سيلحق خسارة بأحد طرفيه ، وانتفاع الاخر بما لا يحل له ، لذلك يتم رد الالتزام المرهق الى الحد المعقول<sup>1</sup>، ويكون للقاضي سلطة واسعة في هذا الأمر فله ان يسلك أحد الطرق التالية :

أ- وقف تنفيذ العقد: قد يرى القاضي ان يوقف تنفيذ العقد حتى يزول الحادث الطارئ، اذا كان الحادث وقتيا ويمكن ان يزول في وقت قريب.<sup>2</sup>  
ب\_ تعديل العقد وفقا لمصلحة المتعاقدين او لاحدهما بشرط ان لا يتضرر المتعاقد الاخر.<sup>3</sup>

ويكون تعديل العقد اما بزياده الالتزام المقابل للالتزام المرهق او بانقاص الالتزام المرهق، اما زياده الالتزام المقابل للالتزام المرهق؛ يكون بأن القاضي يرى أن زياده الالتزام المقابل يقلل من خساره المدين؛ مثل: اذا تعهد تاجر بتوريد كميته من القمح بسعر 1000 دينار للطن ثم ارتفع سعر الطعن الى 3000 دينار نتيجة حدث طارئ، ورأى القاضي ان يرفع السعر الوارد في العقد ولكن لا يرفعه الى 3000 دينار بل مثلا الى 1800، وبذلك يكون قلل خساره المدين ولم يحمل الدائن كل ما ترتب على الحادث الطارئ، وقد يقوم القاضي بانقاص الالتزام المرهق، فمثلا: بنفس معطيات المثال السابق ولكن السلعه المطلوب توريدها شحت بالسوق نتيجة ظرف طارئ، فامتنع على المدين ان يورد الكميته المتفق عليها، فهنا يجوز للقاضي ان ينقص الكميته المتفق عليها بالعقد بالمقدار الذي يراه كافيا لرد التزام المدين الى الحد المعقول<sup>4</sup>.

---

1 فتحي الدريني، النظريات الفقهيه: نظريه الظروف الطارئه في الفقه الاسلامي

المقارن، ط4، منشورات جامعه دمشق، دمشق، ص 158-159.

2 عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في القانون ، المدني: الجزء الاول، ص 647.

3 عبد الرزاق السنهوري، ص 648.

4 انور طلبه، الوسيط في القانون المدني، الجزء الاول، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث،

الاسكندريه، 2001، ص 416.

اما فيما يتعلق بفسخ العقد فلا يجوز للقاضي فسخ العقد لأن الفسخ حق حصري لأطراف العقد، فما تم النص عليه في المادة 205 من قانون المدني الاردني، لا يعطي له الا رد الالتزام الى الحد المعقول ، فيبقى الالتزام المرهق ولا ينقضي، ولكن يتم رده الى الحد المعقول، فنتوزع بذلك تبعات الظرف الطارئ بين الدائن والمدين، ولا يتحملها الدائن وحده بفسخ العقد بناء على طلب المدين، واذا تم فسخ العقد بناء على طلب المدين فيجب عليه تعويض الطرف الاخر.<sup>1</sup>

بعد كل ما ذكر نجد ان جائحه كورونا اثرت على العلاقات التعاقدية بشكل كبير، فهناك التزامات اصبحت مرهقه جدا بالنسبه للمدين، وهذا الارهاق قد يكون بسبب جائحه كورونا ذاتها، او بسبب الاجراءات التي تم اتخاذها وقرارات الحظر والعطل الرسميه والاعلاقات التي تمت بسببها، وبالتالي يمكن اعتبار جائحه كورونا ظرف طارئ اذا توافرت فيها الشروط سابقه الذكر ؛ فإن جائحه كورونا تعتبر حدث استثنائي عام عابر للحدود والقارات ، شامل لعدد كبير من الناس وخارج عن اراده اي شخص، كما انه ليس من الممكن او المحتمل ادراج جائحه كورونا في عداد الحوادث المتوقعه، اما بالنسبه لشرط عدم الدفع ففي الواقع ان ما تم اتخاذه من اجراءات احترازيه، وتعطيل الاعمال ،واعلان حاله الطوارئ، واغلاق المحلات التجاريه، وكل الاجراءات المتخذة من قبل الجهات المختصة لمواجهه جائحه كورونا، لا يمكن للشخص العادي ان يتفادى هذه الاعلاقات او هذه الاجراءات وحده؛ فهي تسري على الناس جميعا ؛لأنها اتخذت من قبل الدوله، علما بانها اجراءات للتخفيف منها وليس دفعها بالذات، وبذلك يتحقق شرط عدم الدفع، بناء على كل ما ذكر في حال اصبح تنفيذ العقد مرهقا لاحد طرفيه او لكلاهما، يجب ان يتقدم احد طرفي العقد او كلاهما بطلب لدى القضاء لتعديل العقد او جزء منه بحيث يزول الارهاق ويصبح ممكن التنفيذ.<sup>2</sup>

---

1 عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الاول ،ط1، مطبعه نهضه مصر،القاهره ،1954،ص200.

2 زيد كمال أحمد المومني، آثار جائحة كورونا على عقود العمل،رسالة ماجستير ،كلية الحقوق، جامعه الشرق الاوسط ،2021،ص34-44.

ان كل ما ذكر متعلق بالعقود المبرمه قبل اعتبار هذا الوباء عالمي ومنتشر، اما بالنسبه للعقود التي ابرمت خلال الجائحه ، وان كانت قبل اعلان الحظر لكن في الفتره التي اصبح فيها الوباء معلوما، ومن المتوقع اصدار اجراءات احترازيه لمواجهته، لا نطبق قاعده الظروف الطارئه ولا نظريه القوه القاهره وذلك لانقضاء شرط اساسي في كلا النظريتين.

في ضوء ما تقدم نخلص الى ان جائحه كورونا قد تنطبق عليها نظريه القوه القاهره التي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا وبالتالي يتحلل المدين من مسؤوليته ، كما تنطبق عليها نظريه الظروف الطارئه التي تجعل تنفيذ الالتزام مرهق فيتم رد الالتزام المرهق الى الحد المعقول، اي العبره بمقدار ما تحدثه الجائحه من أثر في قدرة المدين على تنفيذ التزاماته ، فيجب النظر الى الأثر المترتب على هذا الوباء لكل حاله على حدى، وتكييفها بالتكييف القانوني الصحيح من قبل قاضي الموضوع ، مع الاشاره الى ان هناك التزامات لم تتأثر نهائيا بسبب الجائحه، وبالتالي لا يمكن للمدين ان يتصل من مسؤوليته بالتذرع بجائحه كورونا، والعبره فيما قمنا بدراسته يتركز حول الاثر الذي احدثته الجائحه على التزام العامل باداء العمل، وهذا ما سنتناوله بالمطلب القادم.

## 2.1.2 أثر الظروف المستجدّة على التزام العامل بأداء العمل

بيّنا فيما سبق ان الظروف المستجدّه المتمثله بجائحه كورونا اثرت بشكل كبير على جميع نواحي الحياه الاقتصاديه والاجتماعيه والسياسيه ، وكان لها اثر كبير على عقود العمل والالتزام الاساسي فيه وهو التزام العامل باداء العمل ، كما كان لهذه الجائحه تاثير على هيكل هذا الالتزام ؛ فالاجراءات والتدابير المتخذة لصد ومواجهه هذه الجائحه جعلت هذا الالتزام بهيكل جديد لا بد من دراسته وفقا للاثر الذي رتبته ، وفيما يلي سنبين اثر الظروف المستجدّه على التزام العامل باداء العمل.

في واقع الحال ان جائحة كورونا لا تعتبر ذات اثر مباشر على التزامات العامل وصاحب العمل ، بل قرارات الحكومه أو مجلس الوزراء التي صدرت على شكل قانون واوامر دفاع ؛خوفا من تفشي الفايروس، وحمايه لارواح المواطنين كهدف اساسي يسمو على الاهداف الاقتصاديه، هي من تعتبر الاثر المباشر المؤثر على

التزامات العامل، وبالتالي لا يعنينا تاريخ اعلان فايروس كورونا كوباء من قبل منظمه الصحة العالميه ، بل ان المهم هنا تاريخ اعلان السلطة العامه للاجراءات المتخذة لمواجهه هذا الفايروس<sup>1</sup>، وسنقوم بالفرع الاول من هذا المطلب بيان ماهيه اوامر الدفاع في جائحه كورونا وطبيعتها القانونيه اثناء الوباء، وفي الفرع الثاني سنتناول الاثار القانونيه للجائحه على التزام العامل باداء العمل.

### 1.2.1.2 ماهية اوامر الدفاع في جائحة كورونا وطبيعتها القانونيه أثناء الوباء

تنص المادة 124 من الدستور الاردني على : " إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ فيصدر قانون باسم قانون الدفاع تعطى بموجبه الصلاحية إلى الشخص الذي يعينه القانون لاتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية بما في ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية لتأمين الدفاع عن الوطن ويكون قانون الدفاع نافذ المفعول عندما يعلن عن ذلك بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء".<sup>2</sup>

وبناء على ذلك عند ظهور فايروس كورونا وانتشار حالات الاصابه به، قرر مجلس الوزراء تفعيل العمل بقانون الدفاع الاردني رقم 13 لسنة 1992 وصدرت الارادة الملكيه الساميه بالموافقه عليه بتاريخ 2020/3/17<sup>3</sup>، كما ان هذا القرار

---

1 زيد كمال أحمد المومني، ص65.

2 دستور المملكة الاردنيه الهاشميه الصادر عام 1952 والمعدل في عام 2011 .

3 صدرت الاراده الملكيه الساميه بتاريخ 2020/3/17 بالموافقه على قرار مجلس الوزراء رقم (9060) في جلسته المنعقدته بتاريخ 2020/3/17 المتضمن ما يلي : نظرا لما تمر له المملكة الاردنيه الهاشميه من ظروف طارئه وبسبب اعلان منظمه الصحة العالميه انتشار وباء كورونا ولمجابهه هذا الوباء على المستوى الوطني وحمايه السلامه العامه في جميع انحاء المملكه ، فقد قرر مجلس الوزراء استنادا لاحكام ماده 124 من الدستور والفقرتين (أ) و (ب) من ماده 2 من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 اعلان العمل بقانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في جميع انحاء المملكه الاردنيه الهاشميه اعتبارا من تاريخ صدور

تضمن بيان الحاله التي تقرر بسببها اعلان العمل بقانون الدفاع وتاريخ البدء بالعمل به ، وفي الماده 2 من قانون الدفاع قد تم ذكر حالات تطبيق هذا القانون: <sup>1</sup> "أ- إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ تهدد الأمن الوطني أو السلامة العامة في جميع أنحاء المملكة أو في منطقة منها بسبب وقوع حرب، أو قيام حالة تهدد بوقوعها، أو حدوث اضطرابات أو فتنة داخلية مسلحة أو كوارث عامة أو انتشار آفة أو وباء يعلن العمل بهذا القانون بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء.

ب- تتضمن الإرادة الملكية بيان الحالة التي تقرر بسببها إعلان العمل بهذا القانون والمنطقة التي يطبق فيها وتاريخ العمل به.

ج- يعلن عن وقف العمل بهذا القانون بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء".

ان هذه الماده تبين نطاق تطبيق هذا القانون، حيث ان اساس اصداره متعلق بوجود ظروف استثنائية غير اعتياديه، وان اعلان العمل بهذا القانون لغايات تطبيق نصوصه واحكامه يكون بحاجه لصدور اراده ملكيه ساميه، بناء على قرار من مجلس الوزراء، ويتم اتباع نفس هذه الاليه لغايات وقف العمل بهذا القانون بعد انتهاء حاله الطوارئ ، فان المعيار الاساسي لاعلان العمل بقانون الدفاع يتمثل بوجود تهديد حقيقي للامن الوطني والسلامه العامة، وان كان القانون قد نص على حالات يوجد فيها تهديد للامن والسلم، الا انها على سبيل المثال وليس الحصر مثل: الحروب والاضطرابات والفتن والكوارث وانتشار الاوبئه والافات المرضيه مثل كورونا، وان قرار اعلان العمل بقانون الدفاع يكون في نطاق الصلاحيه التقديرية لمجلس الوزراء، حيث يكون له مطلق الحريه في تقدير حاله توفر الظروف الطارئه من عدمها، وهل يمكن التعاطي مع هذه الحاله الاستثنائية من خلال التشريعات العادية ام بحاجه لاجراءات

---

الاراده الملكيه الساميه ، وتم نشرها في الجريده الرسميه رقم 5625 تاريخ 2020/3/18

على الصفحه 1917.

1 قانون الدفاع الاردني رقم 13 لسنة 1992.

وتدابير استثنائية، بحيث يكون قانون الدفاع هو الغطاء القانوني الذي يَمَكِّن مجلس الوزراء من التعامل معها ، وهذا ما حدث في ظل جائحه كورونا، حيث قرر مجلس الوزراء اعلان العمل بقانون الدفاع وفقا للقرار الذي ذكرته فيما سبق وبالفعل صدرت الاراده الملكيه الساميه بالموافقه على العمل بقانون الدفاع، والتي جاءت موقعه من رئيس الوزراء وجميع اعضاء فريقه الوزاري، ويعتبر ذلك خروجاً عن القاعده الدستوريه العامه التي تنص على ان الاراده الملكيه تكون موقعه من رئيس الوزراء او الوزراء المختصين ،على ان يبدي الملك موافقته بتثبيت توقيعه فوق التواقيع المذكوره، وان اعلان العمل بقانون الدفاع ووقف سريانه هو اختصاص حصري للسلطه التنفيذيه ممثله بالملك ومجلس الوزراء، وفي الواقع لا يكون هناك اي دور لمجلس النواب.<sup>1</sup>

ان قانون الدفاع يعطي صلاحيات واسعه واستثنائية لرئيس الوزراء ؛ وذلك دون التقيد بأحكام القوانين العاديه، وبما ان هذه الصلاحيات استثنائية فيكون وقف العمل بالتشريعات العاديه بإطار ما هو ضروري ، وبالقدر الكافي لمواجهه حاله الطوارئ ، فما يقوم رئيس الوزراء باصداره من قرارات بموجب قانون الدفاع يعتبر تعديا على حقوق وحرية المواطنين في الظروف العاديه ، فلا بد من التقيد بما هو ضروري لاصدار مثل هذه القرارات، ومن الصلاحيات التي اوردها قانون الدفاع لرئيس الوزراء ما ورد في المادة 4 : لرئيس الوزراء ممارسة الصلاحيات التاليه: " أ- وضع قيود على حرية الأشخاص في الاجتماع والانتقال والاقامة، وإلقاء القبض على المتهمين بهم أو الخطرين على الأمن الوطني والنظام العام واعتقالهم. ب- تكليف أي شخص بالقيام بأي عمل أو أداء أي خدمة ضمن قدرته. ج- تفتيش الأشخاص والأماكن والمركبات دون التقيد بأحكام أي قانون آخر، والأمر باستعمال القوة المناسبه في حاله الممانعه. د- وضع اليد على الأموال المنقوله وغير المنقوله وتأجيل الوفاء بالدين والالتزامات المستحقة. هـ- منع أو حصر أو تقييد استيراد المواد أو تصديرها أو نقلها من مكان إلى

---

1 ليث كمال نصرأوين، التنظيم القانوني لمواجهه جائحه فيروس كورونا في التشريعات الاردنيه والاتفاقيات الدوليه ، مجله كليه القانون الكويتيه العالميه ،ملحق خاص، العدد6، 2020،

آخر، وتحديد التعامل بها وحظر اخفائها أو إتلافها أو شرائها أو المقايضة عليها وتحديد أسعارها. و-الاستيلاء على أي أرض أو بناء أو طريق أو مصدر من مصادر المياه والطاقة وأن ينشئ عليها أعمالاً تتعلق بالدفاع وأن يزيل أي أشجار أو منشآت عليها، وأن يأمر بإدارتها واستغلالها أو تنظيم استعمالها. ز- اخلاء بعض المناطق أو عزلها وفرض منع التجول فيها.

ح- تحديد مواعيد فتح المحلات العامة وإغلاقها كلها أو بعضها. ط- تنظيم وسائل النقل والمواصلات وتحديدّها بين المناطق المختلفة ، و إغلاق أي طريق أو مجرى ماء او تغيير اتجاهه و منع حركة السير عليه او تنظيمها. ي- مراقبة الرسائل والصحف والمطبوعات والنشرات والرسومات وجميع وسائل التعبير والدعاية والإعلان قبل نشرها وضبطها ومصادرتها وتعطيلها وإغلاق أماكن أعدادها. ك- منع أخذ صور أو عمل تصاميم أو خرائط لأي مكان أو شيء بعينه قد يفيد العدو ومنع الاحتفاظ بجوار هذه الأماكن والأشياء بأي أجهزة تصوير أو مواد لعمل الصور والتصاميم والخرائط ومنع المكوث أو التأخر في مثل هذه الأماكن دون عذر مشروع. ل- إلغاء رخص الأسلحة النارية والذخائر والمفرقات والمواد القابلة للانفجار أو التي تدخل في صناعة المتفجرات ومنع صنعها أو بيعها أو شرائها أو نقلها أو التصرف بها والأمر بتسليمها وضبطها وإغلاق محلات بيعها وخبزها.

م- منع صنع أجهزة الاتصال أو بيعها أو شرائها أو حيازتها والأمر بتسليمها وضبطها." ان كل ما تم ذكره من صلاحيات في هذه المادة لرئيس الوزراء ليست على سبيل الحصر، بل يكون لرئيس الوزراء ممارسه اي سلطات اخرى طالما كان الهدف منها حمايه الصحه والسلامه العامه في الدوله ، وان الهدف من اوامر الدفاع كما حددتها التشريعات الوطنية متمثل بايقاف العمل بقوانين الدوله العاديه في حال ثبوت تعارضها ، او عدم كفايه اي حكم من احكامها مع المصلحه العليا للدوله التي يهدف قانون الدفاع لحمايتها في حاله الطوارئ، وهذا ما تم النص عليه في ماده 10 من قانون الدفاع<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>تنص ماده 10 من قانون الدفاع الاردني رقم رقم 13 لسنة 1992 على :

وبعد القاء الضوء على طبيعه اوامر الدفاع وماهيتها ، لا بد من التطرق الى أساس هذه الدراسة، والبحث عن الآثار التي احدثتها جائحه كورونا على التزام العامل بأداء العمل، وما التدابير القانونيه التي تم اتخاذها على شكل اوامر دفاع لمواجهة هذه الجائحه، وما اثر هذه الاوامر على التزام العامل سابق الذكر ، وهذا ما سنتحدث عنه في الفرع الثاني.

### 2.2.1.2 الاثار القانونية لجائحة كورونا على التزام العامل بأداء العمل

اشرنا فيما سبق ان هناك علاقات تعاقدية تائرت كلياً بجائحة كورونا، فأصبح من المستحيل تنفيذ الالتزامات التعاقدية بين اطرافها؛ وقد تكون الاستحاله بسبب الجائحة بحد ذاتها أو بسبب الاجراءات التي تم اتخاذها بقرارات الحظر والعطل الرسمية، كما أن هناك بعض العلاقات التعاقدية تائرت بشكل اصبح معه تنفيذ الالتزام مرهقا بشكل كبير للمدين، وتجب الاشاره الى ان هناك التزامات لم تتاثر بجائحه كورونا ولا القرارات الصادرة لمواجهةها، وهنا من حيث الأصل يجب على المتعاقد أن يلتزم بتنفيذ العقد وفقا لمضمونه.

إن عقد العمل يرتب آثاره بمجرد انعقاده؛ وعقد العمل من عقود المعاوضه التي توضع لمصلحة جميع المتعاقدين، بحيث تكون المنافع متبادله وعلى وجه محسوس، فكل المتعاقدين يكون لهم حقوق ويترتب عليهم التزامات، وما يهمننا هنا التزامات العامل التي تم النص عليها في ماده 19 من قانون العمل والتي تتضمن؛ التزام العامل بأداء العمل الموكل اليه، ويعد أداء العمل في عقد العمل ذو طابع شخصي، فيجب على العامل أن يؤدي هذا العمل بنفسه ، وتأديته لعمله يجب أن تتم تحت رقابة او إشراف صاحب العمل، وذلك من مظاهر رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل<sup>1</sup>، إلا أنه يشترط لإلزام العامل بإطاعه أوامر صاحب العمل و أداء العمل ، ألا

---

"وقف العمل باي نص او تشريع يخالف اي حكم من احكام هذا القانون والاورامر الصادرة بمقتضاه".

1 انظر : نص ماده 19/أ، قانون العمل الاردني، رقم 8 لسنة 1996، ماده 1/814، القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976.

يكون في هذه الأوامر ما يخالف العقد او القوانين والانظمة والآداب العامه ، وألا يكون في تأديتها ما يعرض العامل او زملائه للخطر<sup>1</sup>، فإن كان من شأن هذه الأوامر تعريض العامل للخطر، لا يترتب على العامل في حاله امتناعه عن التنفيذ اي مسؤوليه او التزام، كما لا يعتبر انه قد أخل بالتزامه باطاعه اوامر صاحب العمل<sup>2</sup>، ومن باب أولى يجب على العامل أيضا عدم تعريض نفسه للخطر، ويتضح ذلك بموقف محكمة التمييز حيث أكد على ان:

" نوعيه العمل الذي يقوم به المميز ضده والماكينه التي يستعملها لهذا العمل هي من أعمال خراطه 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 اثناء العمل على المخطره باستخدام الهاتف النقال ولغير الاتصال او الرد على الاتصال وانما لغايه اخرى مما يؤدي الى انصراف انتباه المميز ضده واهتمامه عن عمل المخطره لامور لا علاقه لها بالعمل"<sup>3</sup>.

وهنا يثور تساؤل حول اداء العمل اثناء تفشي جائحه كورونا ،هل يعتبر من قبيل تعريض العامل للخطر ام لا ؟ هل تترتب المسؤولية على العامل في حال امتناعه عن اطاعه اوامر صاحب العمل وعدم التحاقه بالعمل اثناء جائحة كورونا؟ تم تعريف المهن الخطرة في قانون الضمان الاجتماعي في المادة الثانيه، حيث نصت على أنها "المهن التي تؤدي الى الاضرار بصحه او حياه المؤمن عليه نتيجة تعرضه لعوامل او ظروف خطره في بيئه العمل على الرغم من تطبيق شروطه ومعايير السلامه والصحه المهنيه وتحدد بنظام تصدره لهذه الغايه"<sup>4</sup>، ان هذا التعريف

---

1 محمد لبيب شبيب ، ص128.

2 علي محمد ابو العز، عقد العمل في الفقه الاسلامي والقانون المدني الاردني، رساله دكتوراه، الجامعه الاردنيه، عمان، 2010، ص145.

3 قرار محكمه التمييز رقم 6505 لسنة 2018، تاريخ 2018/11/29/ منشورات قسطاس.

4 المادة الثانيه من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 1 لسنة 2014.

يبين المهن الخطرة وليس العمل الخطر تحديداً، ولكن ذلك ينطبق في حال الزم صاحب العمل عماله بالعمل أثناء إنتشار جائحة كورونا<sup>1</sup>، وخصوصاً في الفترة التي تم فيها اعلان الحظر من قبل الحكومه، للحد من جائحه كورونا<sup>2</sup>، فيعتبر تواجد العامل في مؤسسة العمل لتادية عمله في ظل فترة الحظر المعلنه من قبل الحكومه بيئه خطره ايأ كانت معايير السلامة والصحة التي قد تتبعها اي مؤسسة، كما ان ذلك يعتبر مخالفه صريحه لقانون الدفاع المعلن، كذلك ما تم النص عليه في نظام المنافع التامينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 15 لسنة 2015 والذي نص في المادة 44/أ على الاسس التي يتم من خلالها تحديد المهن الخطره، ونص في ذات المادة بالفقره ب على مهن معينه واعتبرها بحد ذاتها مهن خطره بغض النظر عن القطاع الاقتصادي التي تتدرج ضمنه مؤسسه العمل.<sup>3</sup>

---

1 القاضي رياض عليان ، الكورونا بين القوه القاهره والظروف الطارئه ومدى تأثيرها على عقود العمل الفرديه ،المعهد القضائي الاردني ،2020،ص12.

2 انظر الى امر الدفاع رقم 2 صادر عن رئيس الوزراء الاردني بتاريخ 2020/3/20 في الجريده الرسميه عدد 5627 صفحه 1920:" استنادا - لأحكام الفقرة (أ) من المادة (4) من قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 - ونظرا لما تمر به منطقتنا والعالم أجمع من ظرف صحي طارئ وللمنع انتشار الأوبه، أقرر إصدار أمر الدفاع التالي:1. يحظر تنقل الأشخاص وتجوالهم في جميع مناطق المملكة وذلك ابتداء من الساعة السابعة صباحا من يوم السبت الموافق 2020/3/21 وحتى أشعار آخر2. 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 حينه3. يستثنى من الحظر الاشخاص المصرح لهم من قبل رئيس الوزراء ووزير الدفاع الذين تقتضي طبيعه عملهم ادامة المرافق العامة4. أما فيما يتعلق بالحالات الطبية الطارئة فيتوجب على المواطنين ابلاغ الأمن العام/الدفاع المدني ليقوموا باتخاذ التدابير اللازمة لحماية صحتهم وسلامتهم حسب الاصول5. يعاقب كل من يخالف أحكام امر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء ووزير الدفاع بمقتضاه، بالحبس الفوري مدة لا تزيد عن سنة.

3تنص المادة44 من نظام المنافع التامينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 15 لسنة 2015 وتعديلاته على :

والجدير بالذكر أن المشرع استثنى المهن الإدارية والإشرافية من مفهوم العمل الخطر، وذلك بموجب النظام المعدل<sup>1</sup>، تحديداً في ظل انتشار جائحة كورونا، وفي الواقع إن هذا الاستثناء غير مبرر، واجد انه كان الأجدر بالمشرع وضع نص يجيز اعتبارها ضمن المهن الخطره، تحديداً في ظل انتشار الجائحة والظروف الحرجة التي مرت بها البلاد، فمن المتصور قيام العمال في المهن الإدارية والإشرافية بالعمل أثناء الوباء فهم في هذا النص مستثنين صراحة من اعتبار اعمالهم اعمال خطره.

ان تحديد طبيعه العمل إن كان خطراً أم لا تتضح في حال تعرض العامل بالأعمال الخطرة لإصابة عمل، سواء كان مشمول بمظلة الضمان الإجتماعي أم لا، كما يؤثر ايضاً مدى التزام المنشاه التي يعمل بها العامل على مقتضيات السلامة

---

" أ- تحدد المهن الخطرة وفقاً للأسس التالية:-1-الإضرار بصحة المؤمن عليه العامل مما يحد من قدرته 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 تندرج 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.

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

1 نظام المنافع التامينيه للمؤسسه العامه للضمان الاجتماعي المعدل رقم 23 لسنة 2020 المنشور في الجريده الرسميه رقم 5622 صفحه 1306.

العامة ومخاطر بيئة العمل من عدمها<sup>1</sup>، حيث يمكن بيان ذلك من خلال مدى التزام المؤسسه بتعليمات حمايه العاملين والمؤسسات ومخاطر بيئه العمل لسنة 1998 الصادر بموجب نص المادة 79 من قانون العمل رقم 8 لعام 1996 ، وهناك رأي قانوني يرجح أن العمل أثناء فترة انتشار وباء كورونا هو من باب تعريض العامل للخطر<sup>2</sup> ، فهل يملك العامل في مثل هذه الحالة الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل المتعلقة بعمله اثناء فتره الوباء؟ ام انه يعتبر قد اخل بالتزامه؟

إن المادة 17 من قانون العمل الاردني نصت على: "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 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"، إن هذه المادة تبين الأساس القانوني لعمل العامل أثناء حالة الضرورة او حالة القوة القاهرة، حيث سمح المشرع استثناءً لصاحب العمل وفقاً لهذه المادة أن يفرض على العامل العمل أثناء الظرف الطارئ او القوة القاهرة.<sup>3</sup>

ومع تفعيل قانون الدفاع وصدور الأوامر ذات الصله بالقطاعات الحيوية المستثناة من قرار حظر التجول والعمل، لا يجوز للعامل رفض أوامر صاحب العمل للإلتحاق بالعمل أثناء فترة الجائحة طالما كان ذلك متماشياً مع اوامر الدفاع، وبشرط ألا يكون التحاق العامل بعمله يعرضه هو او زملائه للخطر، حيث يعتبر العامل مخالفاً بالتزامه في حال رفضه للعمل وذلك يتيح لصاحب العمل استخدام المادة 28 من قانون العمل وانهاء خدماته لرفضه القيام بالعمل، غير ان امر الدفاع رقم 6 لسنة 2020<sup>4</sup> في البند الثامن نص على ما يلي: ( أ- لا يجوز لصاحب العمل ممارسه الضغوط

---

1 قرارمحكمه التمييز رقم 658 / 2020 تاريخ 2020/3/17، منشورات قسطاس .

2 القاضي رياض عليان ، ص13.

3 القاضي رياض عليان ، ص17.

4 امر الدفاع رقم 6 بتاريخ 2020/4/9 المنشور في عدد الجريده الرسميه رقم

5631 صفحه رقم 1981.

على العامل لاجباره على الاستقالة او القيام بانهاء خدماته او فصله عن العمل الا وفقا لاحكام الفقرتين (ج /د) من المادة 21 والفقرات(أ،ز،ح،ط) من المادة 28 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996. ب- لغايه 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 مفوض وزير العمل باتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق الفقرة(هـ) منها. ج- على كل صاحب عمل قام بإجبار أي 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 18 /3/ 2020 حتى تاريخ صدور أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 بإعادتهم إلى العمل خلال أسبوع من تاريخ نشر الأمر في الجريدة الرسمية).

الا انه بموجب بلاغ رقم 7 صادر بالاستناد لاحكام امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 البند السادس تم اعادة العمل بنصوص الفقرات (ب ج د هـ و) من المادة 28 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

ان أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 قد جاء بصيغة أمره يحدد الأسباب التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العمال لديه، بحيث قصرها على أحكام الفقرتين (ج) و(د) من المادة (21) والفقرات (أ)، (ر)، (ج)، (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 أو تشريع يخالف اي حكم من احكام قانون الدفاع والأوامر التي تصدر بمقتضاه، مما يترتب عليه عدم جوار إنهاء خدمات العامل على ضوء شرط التجربة؛ لأن لجوء صاحب العمل لذلك هو إنهاء للعمل بغير الاسباب التي وردت حصراً في أمر الدفاع، اضافةً الى وقف العمل بنص المادة 50 من قانون العمل؛ فإنه لا يجوز لصاحب العمل بسبب توقف العمل الناتج عن تطبيق قانون الدفاع إنهاء خدمات العمال الا بحالات محصورة.<sup>1</sup>

---

1القاضي رياض عليان، ص 20 .

في نهاية الامر نتوصل الى أن العامل ملزم بإطاعة أوامر صاحب العمل الذي أجاز له المشرع ابتداءا ولمواجهه هذه الظروف حق تعديل العمل مؤقتا، من خلال تعديل الاعمال المسنده للعامل خلال تلك الفترة<sup>1</sup>، على ان تكون اوامر صاحب العمل غير مخله باوامر الدفاع والقوانين السارية ولا تعرض العامل لأي خطر<sup>2</sup>، ولكن ذلك يرتب على صاحب العمل العديد من الإلتزامات في ظل هذه الجائحة كما يرتب للعامل العديد من الحقوق وهذا ما سنتطرق له.

بعد اعلان العمل بقانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 قرر مجلس الوزراء بتاريخ 2020/3/17 تعطيل القطاع الخاص، باستثناء القطاع الصحي كاملا وقطاعات حيويه محددة من قبل رئيس الوزراء، بناء على تنسيب من وزير الصناعة والتجاره والتموين، بالتالي ترتب للعامل خلال فترة عمله أثناء تفشي جائحة كورونا العديد من الحقوق والالتزامات، ومن اهم مرتكزات الحقوق للعامل في هذه الفترة؛ هو ان يتوفر له بيئه عمل صحية، وذلك مستمد من نصوص قانون العمل حيث نصت المادة 78 على واجبات صاحب العمل<sup>3</sup>، فالزمت صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير

---

1 انظر الى نص المادة 17 من قانون العمل الاردني .

2 استبرق حمزة وعمار غركان: الآثار القانونية المترتبة نتيجة فايروس كورونا على الالتزامات العقدية ، مجلة كلية القانون ،جامعة الكفيل ، العدد الخاص ، 2020 ، ص90.

3 واجبات صاحب العمل:" أ - يتوجب على صاحب العمل ما يلي - 1 : توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعن الالات المستعملة فيه - 2 . توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملابس ، والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها - 3 . احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخاطر المهنة و وسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن - 4 . توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء الجهات الرسمية المختصة . ب - لا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة ."

والاجراءات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل، وتوفير وسائل الحماية الشخصية للعاملين من اخطار العمل وأمراض المهنة، وارشادهم الى طريق استعمالها والمحافظة عليها، كذلك اتخاذ رب العمل اي اجراء تحفظي وقائي في حال وجود ما يستدعي ذلك لحماية مصلحة العمل والعمال.

كما تم النص في المادة 79 من قانون العمل على تعليمات السلامة العامة، التي لا بد من توافرها في منشأة العمل: "يحدد الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بتعليمات يصدرها ما يلي: " أ - الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها او توفيرها في جميع المؤسسات او في اي منها لحماية العمال والمؤسسات من اخطار العمل

وامراض المهنة . ب - الاجهزة والوسائل التي يجب توفيرها في المؤسسات او في اي منها لحماية العاملين فيها من اخطار العمل وامراض المهنة وقايتهم منها ج - الاسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان 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".

كذلك ما تم النص عليه في المادة 822 من قانون العمل الاردني: "على صاحب العمل 1 :- ان يوفر كل اسباب الامن والسلامة في منشآته وان يهيء كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزاماته 2 . ان يعني بصلاحية الالات والاجهزة الخاصة بالعمل حتى لا يقع منها ضرر 3 . ان يراعي مقتضيات الاداب واللياقة في علاقته بالعامل 4 . ان يعطي العامل في نهاية خدمته شهادة بنوع عمله وتاريخ مباشرته وانتهائه ومقدار اجره وكل ما كان يتقاضاه من اضافات اخرى 5 . ان يرد للعامل كافة الاوراق الخاصة به".

وفي هذا المحور لا بد من الاشارة الى الجدل قانوني الذي ثار حول استحقاق العامل خلال فتره الوباء تقاضي بدل العطل الرسمية من عدمه؟ تم تعريف العطل الرسمي على انها: "العطل الرسمي المتكرره والعطل الرسمي الطارئه التي يعلن عنها ببلاغ صادر عن رئاسه الوزراء كما وان الاعياد الدينيه هي الاعياد التي تقتضيها

شعائر الاديان وفقا للعادات المرئية في المملكة<sup>1</sup>. إن الديوان الخاص بتفسير القوانين اشار الى أن تعطيل العامل في أيام العطل الرسمية والاعياد هي حق له، كما بين ان صاحب العمل لا يستطيع الزام العامل بالعمل في ذلك اليوم وفي حال وافق العامل على العمل يلتزم الأول بدفع أجر اضافي للعامل عن ذلك اليوم بما لا يقل عن 150% من الاجره المعتاده.<sup>2</sup>

إن البلاغ رقم 12 الصادر بموجب امر الدفاع رقم 19 لسنة 2020 والبلاغ رقم (5) الصادر بموجب امر الدفاع رقم 2 لسنة 2020 وغيرها من البلاغات ذات الصلة بتعطيل القطاع الخاص، نلاحظ من خلالها ان قرار التعطيل لم يشمل القطاع الخاص كاملا حيث تم استثناء العاملين في القطاع الصحي والعاملين في قطاعات حيويه معينه حيث تحدد هذه القطاعات بموجب قرارات صادرة عن الوزراء المعنيين.<sup>3</sup> وبناء على ذلك ان العامل الذي يعمل في قطاع لم يشمله قرار العطله الصادر بموجب امر الدفاع، فانه لا يستحق بدل عطل رسميه، حيث يعتبر انه يؤدي عمله ضمن يوم عمل عادي، وتأكيداً على ما سبق فقد أصدر رئيس الوزراء امر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بايقاف العمل بالبند ب من ماده 59 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996، ولكن هذا الوقف لا يؤثر على حق العامل في بدل

---

1 القرار رقم 14 / 1972 الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين بتاريخ 1974/1/27 المنشور في الجريده الرسميه عدد 2383.

2 القرار رقم 21 / 1974 الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين 1974 لسنة المنشور في الجريده الرسميه عدد 2529.

3 نص امر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 صادر بمقتضى قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992: ثانياً: "أ - تحدد القطاعات أو المؤسسات أو المنشآت المستثناة من القطاع الخاص أو من أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل من قرار التعطيل والتي سيصرح لها بالعمل بعد الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل والصحة والوزير المختص مجتمعين. ب - لغايات أعمال الفقرة (أ) من هذا البند يفوض وزراء العمل والصناعة و التجارة والتموين والصحة بتحديد أسس وإجراءات وشروط الحصول على الموافقة بموجب تعليمات تصدر عنهم مجتمعين لهذه الغاية".

العمل في العطل الاسبوعيه او الدينيه فقرار الدفاع كان واضحا بان الوقف متعلق ببديل العطل الرسمي فقط .<sup>1</sup>

واستكمالاً لحقوق العامل في هذه الظروف نجد انه من حق العامل الحصول على التصريحات اللازمة للعمل ؛ فليضمن تأديه العامل المستثنى من قرار قانون الدفاع لعمله، يتوجب على صاحب العمل تأمين التصريحات اللازمة للعمل، فمن مقتضيات الإلتزام بقانون الدفاع التقيد بقرار الحظر الذي كان سارياً في ذلك الوقت، وبالتالي على كل صاحب عمل قضي بأن منشأته قطاع حيوي؛ لا بد ان يتقدم للجهات المختصة بأسماء العاملين لديه؛ للحصول على تصاريح أمنية تمكنهم من حرية التنقل والذهاب الى مكان العمل، وفي حال عدم تأمين مثل هذا التصريح للعامل، لا يمكن اجبار العامل على الذهاب للعمل وإطاعه امر صاحب العمل، ذلك لانه يعرض نفسه لمخالفه القوانين والانظمة.<sup>2</sup>

كما يجب على صاحب العمل مراعات اوقات الدوام المسموح بها وفقا لاوامر الدفاع،<sup>3</sup> حيث تم تحديد الساعات التي يمكن فيها للأشخاص المستثنيين من حظر

---

1نص أمر دفاع رقم 6 لسنة 2020 صادر بمقتضى قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 على  
اولا : " أ- يستحق جميع العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص أو أي جهة أخرى  
خاضعة لقانون العمل أجورهم المعتادة عن الفترة من 2020/3/18 ولغاية 2020/3/31  
، على أن لا يستحق أي من العاملين في القطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء  
بالتعطيل أجراً اضافياً عن عملهم خلال تلك الفترة إلا إذا تم تكليفهم بعمل إضافي وفقاً  
لأحكام المادة 59 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 . ب- لغايات أعمال الفقرة (أ) من  
هذا البند يوقف العمل بالفقرة (ب) من المادة 59 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 فيما  
يتعلق بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل أيام العطل الرسمية فقط."

2 زيد كمال أحمد المومني، ص 90

3 بلاغ رقم 1 صادر بالاستناد لأحكام البند 2 من امر الدفاع رقم 2 لسنة 2020 :

1". تفتح محلات المواد التموينية الأساسية ومحلات بيع الخضار والفواكه والمخابز والصيدليات  
ومحلات بيع المياه فقط ، وأي محلات أخرى يصدر بها قرار من قبل رئيس الوزراء ووزير  
الدفاع أو من يفوضه ، وذلك ما بين الساعة العاشرة صباحاً وحتى الساعة السادسة مساءً  
اعتباراً من صباح يوم الأربعاء الموافق 2020/3/25 وحتى إشعار آخر، بحيث يُسمح

التنقل ما بين الساعه العاشرة صباحاً وحتى الساعة السادسة مساءً، فهنا يمنع على العامل قبل الساعه العاشره وبعد الساعه السادسه التواجد في مكان العمل حتى لو أمره صاحب العمل بذلك ، مع الأخذ بعين الاعتبار ما نصت عليه ماده 56 من قانون العمل الاردني : " 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".

وبما ان ساعات العمل محصوره ما بين العاشره صباحا والسادسه مساءً، كان يتوجب على صاحب العمل مراعاة الظرف العام، وعدم الزام العامل بساعات العمل المحدده بالقانون، والتي تبلغ 8 ساعات؛ وذلك يرجع الى ان العامل كان يمنع عليه الخروج من بيته قبل العاشره، ولا يسمح له التنقل بعد السادسة مساءً ، فكان على صاحب العمل ان يسمح للعامل مغادره مكان العمل قبل الساعه السادسه؛ ليتمكن من الوصول الى بيته قبل وقت الحظر، كذلك الحال في الذهاب للعمل، وبذلك لم يتمم العامل ساعات العمل المطلوبه منه قانونا.

وتجدر الإشارة الى انه ما عدا القطاعات التي اشار لها القرار ،فان باقي القطاعات لا يجوز لها العمل ويستحق العمال الأجر عنها حسب ما حدده القرار الصادر بموجب امر الدفاع.

---

للمواطنين خلال هذه الفترة قضاء حوائجهم الضرورية سيراً على الأقدام وبشكل منفرد، للأعمار ما بين ١٦ - ٦٠ عاماً. ٢. يستمر منع حركة المركبات منعاً باتاً باستثناء الأشخاص المصرح لهم بذلك ، شريطة عدم تواجد أشخاص آخرين في المركبة من غير المصرح لهم ، وفيما يتعلق بمركبات التوزيع فيحدد الوزير المختص عدد ركابها ٣. تحدد المعايير الواجب الالتزام بها من قبل المواطنين والمزودين وأصحاب المحلات المشار إليها أعلاه لضمان معايير الصحة والسلامة العامة ، والآليات اللازمة لتنفيذ البلاغ أعلاه بموجب تعليمات خطية من الوزير المختص".

وبعد ان قمنا بتوضيح طبيعة الظروف المستجده، وتباينها بين الظرف الطارئ والقوه القاهره وماهية الاجراءات المتخذة لاعاده التوازن في عقد العمل بظل الظروف المستجده، لا بد من بيان الالتزامات التي ترتبت على العامل في ظل الظروف المستجده، وما الجزاء الذي يترتب عليه في حال مخالفته لهذه الالتزامات، وهل قانون الدفاع والاوامر والبلاغات الصادره عنه قد قيدت هذه الجزاءات ؟ كل ذلك سنبينه في المبحث الثاني.

## 2.2 الأثر المترتب على عدم التزام العامل بالأوامر المتعلقة بالظروف المستجدة

بينما فيما سبق آثار الظروف المستجدة على التزام العامل بأداء العمل، كما أشرنا إلى الحقوق التي ترتبت للعامل في ظل جائحة كورونا ، وهنا يثور لدينا تساؤل حول التزامات العامل في ظل الظروف المستجدة وما صدر عن قانون الدفاع من أوامر وبلاغات، والجزاء الذي يترتب على العامل في حال عدم التزامه بهذه الأوامر، وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث.

عند النظر إلى عقد العمل نجد أن العامل هو الطرف الضعيف الذي تجب حمايته، إلا أنه في ظل ما حدث من ظروف مستجدة، وما تم إصداره من قرارات دفاع ترتب عليها اغلاقات لمؤسسات العمل ، كان لا بد على العامل أن يدعم مؤسسته ، وأن يساعد صاحب العمل بأي طريقه ممكنة ؛ للتخفيف من الأعباء التي أحدثتها الجائحة وقرارات الدفاع على مؤسسة العمل، كما انه في ظل تلك الظروف كان يجب على الحكومة ان تتدخل ؛ لتحقيق التوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل، وذكرنا فيما سبق أوامر وبلاغات الدفاع التي وفرت الحماية لحقوق العمال، وسنبين في هذا المبحث أوامر وبلاغات الدفاع التي رتبت على العامل التزامات من شأنها مساعدته صاحب العمل في المحافظه على مؤسسته، والتخفيف من الآثار التي رتبها الجائحه عليها، والجزاء المترتب على مخالفة العامل لهذه الالتزامات.

وعليه ،سنقسم هذا المبحث الى مطلبين، نتناول المطلب الأول: التزامات العامل وفقاً للأوامر المتعلقة بالظروف المستجدة، ونخصص الثاني: لاخلال العامل بالتزاماته في ظل الظروف المستجدة والجزاء الذي يترتب على مخالفته.



## 1.2.2 التزامات العامل وفقاً للأوامر المتعلقة بالظروف المستجدة

التزامات العامل في عقد العمل كثيرة، وقمنا فيما سبق بالإشارة إليها والتعرض للنصوص القانونية التي تضمنت هذه الإلتزامات<sup>1</sup>، لكن في هذا الجزء من رسالتنا سننتقل إلى الإلتزامات التي ترتبت على العامل في ظل الظروف المستجدة؛ لأن هذه الظروف أثرت على العلاقة التعاقدية العمالية بشكل كبير، ورتبت الكثير من الأعباء على صاحب العمل، كما أن قرارات الدفاع قد قيدت الكثير من جوانب الحياة، ومنها الجانب العملي والإنتاجي، ورافق هذا التقييد خسارات كبيرة لأصحاب العمل، إضافةً إلى أن الحاجات والمستلزمات الحيوية للمجتمع تتطلب وجود نظام خاص لتبليتها في ظل تلك الظروف؛ وبناءً على ذلك ترتب على العامل العديد من الإلتزامات؛ التي من شأنها تخفيف خسارات أصحاب العمل ومحاولة سد حاجات المجتمع، وقانون الدفاع وما صدر عنه من أوامر وبلاغات، كان سبباً مباشراً لما ترتب على صاحب العمل من أعباء؛ جراء تقييد وإغلاق مؤسسات العمل<sup>2</sup>؛ لمواجهة الظروف المستجدة، كذلك هو من وضع أو أوجد ما يوازن بين مصلحة العامل، ومصلحة صاحب العمل، والمصلحة العامة للمجتمع في ظل هذه التقييدات، ويظهر ذلك في أهم وأول التزام وضعه قانون الدفاع على العامل فيما استجد من ظروف، حيث تم النص في المادة 1 من أمر الدفاع رقم 6 بالبند الثاني على ما يلي: "أ - تحدد القطاعات أو المؤسسات أو المنشآت المستثناة من القطاع الخاص أو من أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل من قرار التعطيل والتي سيصرح لها بالعمل بعد الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل والصحة والوزير المختص مجتمعين".

وفقاً للنص المذكور أعلاه، يتوجب على العامل كالتزام يقع على عاتقه في القطاعات المستثناة من قرار التعطيل، والتي تعتبر قطاعات حيوية، بالعمل في تلك الظروف الوبائية؛ دون النظر إلى باقي العمال في القطاعات الأخرى التي شملها قرار

---

1 المادة 19 من قانون العمل الاردني /المادة 814-815-816-817-818 من القانون المدني الاردني.

2 انظر الى امر الدفاع رقم 2 لسنة 2020 .

التعطيل، وفي الحقيقة إن هذا الإلتزام الذي وضعه أمر الدفاع على عاتق العامل في ظل ما ذكر من ظروف، يعد التزم في غاية الخطورة؛ فان العمل في الوقت الذي انتشرت فيه الجائحة كان من أخطر القرارات المتخذة من قبل الحكومة، حيث أن وباء كورونا في تلك الفترة كان مرضاً مجهولاً، ولا يمكن توقع عواقب أي قرار قد يتخذ في ذلك الوقت، خصوصاً فيما يتعلق بوجود إختلاط بين البشر،<sup>1</sup> ولكن ارتأت الحكومة أن الحاجة المجتمعية والمصلحة العامة كانت تحتّم أخذ مثل هذا القرار، مما يوجب على العامل المشمول بالقرار، أن يخضع ويلتزم لما نص عليه أمر الدفاع اعلاه، ويؤدي عمله بالشكل المطلوب.

وعند الحديث عن الإلتزامات التي وضعها قانون الدفاع وما صدر عنه من أوامر وبلاغات على عاتق العامل؛ نجد أنه لا بد من الإشارة إلى التزم أساسي يقع على عاتق العامل في ظل الظروف المستجدة، مع أن هذا الإلتزام يعتبر التزم ضمني في عقد العمل؛ نتيجةً لعلاقة التبعية التي يفرضها هذا العقد<sup>2</sup>، إلا أن له خصوصية فيما استحدثت من ظروف؛ وهو التزم العامل بتعليمات وأوامر صاحب العمل اثناء فترة تفشي وباء كورونا وانتشاره ، وهذا ما سنوضحه بشيء من الإفاضة:

في الواقع إن التزم العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل هو؛ التزم عقدي وقانوني مهم جداً، فكما ذكرنا سابقاً أن نص المادة 19 من قانون العمل الأردني بينت التزمات العامل في عقد العمل، والمادة 814 من القانون المدني الاردني نصت أيضاً على هذه التزمات، وإطاعة العامل لأوامر صاحب العمل كان من أهم الإلتزامات وأولها في كلا المادتين، كما أن طبيعة عقد العمل توجب على العامل أن يلتزم بأوامر صاحب العمل فيما يتعلق بتنفيذ عمله، وذلك نتيجةً لعلاقة التبعية التي يفرضها عقد العمل على العامل<sup>3</sup>، وفي ظل ما حدث من ظروف مستجده، وتفعيل قانون الدفاع والأوامر والبلاغات التي صدرت عنه، أثار جدل فقهي قد بينته سابقاً حول التزم

---

1 زيد كمال أحمد المومني، ص48 .

2 ممدوح محمد مبروك، ص17.

3 محمد حلمي مراد، ص124.

العامل بأوامر صاحب العمل في ظل انتشار الجائحة، فهل يجب على العامل أن يطيع أوامر وتوجيهات صاحب العمل في ظل قانون الدفاع أم لا؟<sup>1</sup>

إتضح لنا أنه يجب على العامل الالتزام الكامل بأوامر صاحب العمل ، خصوصا تلك التي تصب في مصلحة العمل ، بشرط ألا يكون في هذه الأوامر ما يخالف القوانين، والأنظمة، والآداب العامة، وكل ما نُصَّ عليه في قانون الدفاع وما صدر عنه من اوامر وبلاغات، وألا يكون في اطاعة العامل لأوامر صاحب العمل ما يعرض العامل أو زملائه للخطر<sup>2</sup>، فمثلا نص البلاغ رقم 7 الصادر بالاستناد لأحكام أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 أشار الى أن صاحب العمل يمكنه خلال فتره انتشار الجائحة، تكليف العامل بالعمل عن بعد بعدد معين من الساعات<sup>3</sup>، ووفقاً لهذا النص يتوجب على العامل المشمول ببلاغ الدفاع، أن يعمل عن بعد في حال أمره صاحب العمل بذلك، وإن كان عقده خالي من مثل هذا البند او الالتزام، فمع أن صاحب العمل لا يمكنه فرض العمل عن بعد على العامل في الظروف العادية، ورفض العامل العمل عن بعد لا يعد سبباً لإنهاء عقد عمله<sup>4</sup>؛ الا أن ما نصَّ عليه بلاغ الدفاع يرتب على العامل التزاماً باطاعة أمر صاحب العمل وعدم مخالفته، وان يؤدي عمله عن بعد بالطريقة التي يحددها صاحب العمل وتقتضيها مصلحة العمل.

يقع على عاتق العامل في ظل الظروف المستجدة التزام آخر ، يتعلق بحقه في الإجازات؛ حيث كان يجب على العامل أن يلتزم بما نظمه صاحب العمل له من إجازات سنوية وفقاً لقرار الدفاع:

إن الأساس القانوني لهذا الالتزام يوجد في المادة (61/د) من قانون العمل الأردني، التي تنص على أن: "لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من

---

1 انظر سابقا المبحث الثاني من الفصل الاول.

2 محمد لبيب شبيب ، ص128.

3 سنتناول هذا الالتزام بالتفصيل لاحقا .

4 - هديل عواوده ، أثر جائحه كورونا على عقد العمل الفردي في القانون الاردني ، رسالة ماجستير ،جامعة اليرموك،كلية القانون،2022،ص70.

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 لديه، وذلك وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل وحاجاته، مما لا يجوز معه للعامل أن يفرض وقت الاجازة دون موافقة صاحب العمل، و من هذا المنطلق إذا كان العمل الذي كلف به العامل أثناء انتشار جائحة كورونا يصب في مجال القطاعات الحيوية، أو يقع على عاتق العامل العبء الرئيسي في العمل، ومن الضروري تواجده، كموظف الأمن في المستشفيات والمراكز الصحية وعمال النظافة في المستشفيات، والمحاسب في البقاليات أو في المخازن، فإن لصاحب العمل رفض منح أي عامل من هذه الفئة جزءاً من إجازته السنوية خلال تلك الفترة، باعتبار أنها تشكل حدثاً طارئاً؛ يستوجب وجود العمال بشكل دوري دون انقطاع او إجازات<sup>1</sup>.

ونجد ما يؤكد على ذلك بشكل صريح في البلاغ رقم 7 الصادر بالاستناد لأحكام أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 في البند الثالث الذي نص على:

ثالثاً: "لصاحب العمل الحق في حسم ما نسبته (50%) من رصيد الاجازات السنوية المستحقة لسنة 2020 للعامل غير المكلف بعمل لمدة 30 يوم فاكتر متصلة او متقطعة خلال الفترة الممتدة من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى تاريخ نشر هذا البلاغ".

وفقاً للبلاغ أعلاه ، يلتزم العامل بما ينظمه له صاحب العمل من إجازات، ولا يحق له أن يترك عمله أو أن يمتنع عنه في حال خصم صاحب العمل جزءاً من إجازاته.

وعند التطرق لبيان التزامات العامل في ظل الظروف المستجدة ، نجد أن هناك التزام هام وعلى قدر من الحساسية، وهو التزام العامل بالامتناع عن الإضراب في فترة انتشار جائحة كورونا:

---

1 هديل عواوده ، ص76.

عُرِفَ الإضراب بحسب المادة (2) من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم 8 لسنة 1998 بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي".

يعد الإضراب مظهرًا من مظاهر النزاع العمالي الجماعي، وإن اتخذ العمال لقرار الاضراب لا يعد سببا لإنهاء عقود عملهم، بل تبقى عقودهم سارية طوال مدة هذا الإضراب؛ لأنّ نية العمال من هذا الإضراب لا تتجه الى إنهاء عقودهم، بل تتجه نحو تحقيق مطالبهم المشروعة؛ فالإضراب المشروع يرمي إلى تمسك العمال بعقودهم لدى صاحب العمل ، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل أن يقوم بفصلهم عن عملهم بسبب هذا الإضراب، كما يبقوا متمتعين بجميع حقوقهم.<sup>1</sup>

قد يكون الإضراب غير مشروع، فعند النظر إلى القرارات الصادرة عن رئاسة الوزراء، والتي أوجبت إبقاء العمل في بعض القطاعات الحيوية<sup>2</sup>، والزمّت العامل المشمول بأمر الدفاع ان يؤدي عمله طوال هذه الفترة، دون النظر إلى بقية العمال الذين شملهم قرار التعطيل، شريطة أن لا يلحق به ضرر ولا يسبب له إرهاب شديد، بالتالي ليس من حق العامل الامتناع عن الالتحاق بعمله أثناء فترة الجائحة؛ ومن باب أولى لايجوز للعامل الإضراب عن العمل في ظل تلك الظروف، وإلا كان الإضراب غير مشروع؛ لانه يؤثر بالمصلحة العامة، وذلك بموجب نص المادتين 135 و 136 من قانون العمل الأردني<sup>3</sup> ، فمن واقع الحال الذي عشناه خلال فترة انتشار الجائحة،

---

1 ابراهيم الصرايرة ، مشروعية الإضراب، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ،2012، صفحة 29.

2 انظر الى نص المادة 1 من أمر الدفاع رقم 6 البند الثاني.

3 نصت المادة 135 من قانون العمل الاردني على " أ . لا يجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب وتضاعف هذه المدة اذا كان العمل متعلقاً باحدى خدمات المصالح العامة .ب. لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاغلاق وتضاعف هذه المدة اذا كان العمل متعلقاً باحدى خدمات المصالح العامة"./ تنص المادة 136 من قانون العمل الاردني على أنه" أ . اذا قام اي عامل باضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن

نجد أن التزام العامل بالإمتناع عن الاضراب خلال تلك الفترة التزام حساس وعلى قدر من الأهمية، حيث أن أمر الدفاع قصر العمل على فئة معينة من العمال ؛ وهم العمال في قطاعات حيوية؛ الذين يعملون لإدامة واستمرارية حياة المجتمع ،وتلبية احتياجاته الأساسية، وبالتالي الإضراب من هذه الفئة خلال تلك الفترة الحرجة يشكل خللاً في دورة حياة المجتمع، كما يشكل عبئاً إضافياً على الجهات المسؤولة في الدولة ؛ مما يحتمل معه إنهيار في تلك القطاعات، وهذا امر في غاية الخطورة<sup>1</sup>، ويعتبر الاضراب خلال تلك الفترة مخالفاً للغاية والهدف الذي رمى اليه قرار الدفاع باستثناء فئة العمال في القطاع الحيوي من قرار التعطيل، لذلك كان يجب على العامل مراعاة هذه الظروف ؛ وتقديم الصالح العام على أي مصلحة شخصية لديه، والالتزام بأداء العمل الموكل إليه بالوجه المطلوب دون أي إخلال، فمثلا في البلاغ رقم 8 الصادر بالاستناد لأحكام أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 نص على:

"استنادا لأحكام الفقرة (أ) من البند (عاشراً) من أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020، أقرر إصدار البلاغ التالي:

أولاً: تسري أحكام هذا البند على أجور العاملين في القطاعات / الأنشطة الأكثر تضرراً، والتي يحددها رئيس الوزراء بناءً على تنسيب مشترك من وزير العمل ووزير الصناعة والتجارة والتموين ، المستحقة عن شهري تموز وآب من سنة 2020، وعلى النحو التالي:

1- لصاحب العمل تخفيض الأجر الشهري للعامل الذي يؤدي عمله بشكل كلي سواء في مكان العمل أو عن بعد وفقاً للشروط التالية: أ- أن يكون التخفيض باتفاق مع العامل دون ضغط أو إكراه أو تهديد. ب- أن يشمل التخفيض أجور

---

خمسین دینارا عن الیوم الاول وخمسة دنانیر عن کل یوم یستمر فیہ الاضراب بعد ذلك ویحرم من اجره عن الایام التي یضرب فیها. ب. اذا اقدم صاحب العمل على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فیعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دینار عن الیوم الاول وخمسون دینار عن کل یوم یستمر فیہ الاغلاق بعد ذلك ویلزم بدفع اجور العمال عن الایام التي یستمر الاغلاق فیها".

1 هدیل عواوده ، ص 76

الإدارة العليا. ج- أن لا تزيد نسبة التخفيض على (20 %) من الأجر، ولا يجوز الاتفاق على نسبة تزيد على ذلك. د- أن لا يقل الأجر بعد التخفيض عن الحد الأدنى للأجور.

2- لصاحب العمل تخفيض الأجر الشهري للعامل غير المكلف بعمل دون اشتراط موافقة العامل أو وزارة العمل على التخفيض ووفقاً للشروط التالية: أ- أن لا تزيد نسبة التخفيض على (50%) من الأجر. ب- أن لا يقل الأجر بعد التخفيض عن الحد الأدنى للأجور.

وفقاً لما ذكر أعلاه ؛ يجب على العامل مراعاة أمر الدفاع ، والموافقة على قرار تخفيض الأجر وعدم تركه لعمله أو الاضراب عنه في حال خفض صاحب العمل أجره، وهذا من باب تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية ، ففي الظروف العادية لو خفض صاحب العمل أجر العامل ، يكون للعامل حق الاعتراض والاضراب بشروط معينة ومحددة، ولكن في ظل الظروف المستجدة التي واجهتها الدولة وما نتج عنها من آثار، لا بد من تقديم الصالح العام على الصالح الشخصي، فأى اضراب خلال هذه الفترة سيشكل عبء كبير من الصعب أن تتحمله مؤسسة العمل او الدولة، خصوصاً فيما يتعلق بالمنشآت الحيوية التي تم استثناء عمّالها من قرار التعطيل، ويعتبر أي اضراب في ظل تلك الظروف، إضراباً غير مشروع يترتب جزاءً على من يقوم به.<sup>1</sup>

وبعد تناول بعض التزامات العامل خلال الفترة الحرجة التي مرت بها البلاد، لا بد من الإشارة الى التزام في غاية الأهمية، والوقوف عليه وبيانه بشكل دقيق، حيث انه ولمواجهة هذه الظروف الاستثنائية، وتأثيرها على المجتمع والدولة بشكل عام، وعلى علاقات العمل بشكل خاص، أصدرت وزارة العمل قرار رقم (و/5041/1/1) بتاريخ

---

1 محمود عماد ياغي ، الاثار القانونية لجائحة كورونا على العامل وصاحب العمل في ظل قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992،رسالة ماجستير ،جامعة عمان العربية ،كلية الحقوق ، 2021،ص113.

(21 رجب 1441 الموافق 16/3/2020)، والمتضمن تفعيل نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 والذي نص على:

" وعملاً بأحكام قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ونظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017 والتعليمات الصادرة بموجبه قررت ما يلي:-

أولاً: تفعيل العمل المرن بكافة أشكاله ( العمل عن بعد، العمل ضمن ساعات مرنة، والعمل ضمن أسبوع العمل المكثف) ، وذلك دون الحاجة الى موافقة وزارة العمل، وتعديل الأنظمة الداخلية للمؤسسات المختلفة في الوقت الحالي، والاكتفاء بموافقة صاحب العمل والعامل مع ضمان استدامة عمل المؤسسات المختلفة، حسب رؤية أصحاب العمل، وذلك وفقاً لأحكام نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 والتعليمات الصادرة بموجبه، على أن لا يؤثر كل ذلك على أجر العامل الحالي ."

إن هذا القرار نصّ على تفعيل العمل المرن بكافة أشكاله، وبالتالي رتب على العامل التزام واضح وهو العمل عن بعد او باي شكل من اشكال العمل المرن التي تم النص عليها في نظام العمل المرن، وذلك دون الحاجة إلى موافقة وزارة العمل وتعديل الأنظمة الداخلية للمؤسسات المختلفة في ذلك الوقت، يكتفى فقط بموافقه صاحب العمل والعامل.

وجاء في البند الثالث من أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020<sup>1</sup> ، عدة أسس لتسهيل العمل عن بعد بشكل كلي أو جزئي، وتمكين القطاعات الاقتصادية من القيام بنشاطاتها والإستمرار بالإنتاج، حيث ان هذا الأمر سمح لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص، ممارسة أعمالها عن بعد بشكل كلي أو جزئي وتمكينها من استمراره

---

1 انظر نص أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020: " لتسهيل آليات العمل "عن بعد" بشكل كلي أو جزئي وتمكين القطاعات الاقتصادية في هذه الظروف من القيام بنشاطاتها الاقتصادية واستمرارها بالإنتاج أقرر ما يلي :أ - لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة ممارسة أعمالها "عن بعد " بشكل كلي أو جزئي .ب - يوقف العمل بأحكام 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 - يُفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتنظيم العمل المرن "عن بعد "بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية."

الانتاج، ولغايات تنفيذ هذا القرار تم وقف العمل بأحكام بعض مواد نظام العمل المرن ، مثل النصوص التي اشتملت على الفئات التي تخضع لنظام العمل المرن، والاجراءات التي يجب اتباعها لتحويل عقد العمل العادي الى عقد عمل مرن، والاجراءات التي يجب اتخاذها من قبل صاحب العمل؛ حتى يتمكن من ادخال نظام العمل المرن لمؤسسته، وكل هذه الامور تم وقفها العمل بها من نظام العمل المرن بموجب امر الدفاع رقم6؛ لتسهيل فكره العمل المرن في المؤسسات في ذلك الوقت، فكل ما يلزم لتطبيق هذا النظام خلال فتره انتشار الجائحة هو موافقه العامل وصاحب العمل فقط .

كما نص البلاغ رقم7 الصادر بالاستناد لاحكام أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020

على:

"اولا: 4- لصاحب العمل تكليف اي عامل من العاملين المشار اليهم في الفقرة (3) من هذا البند للعمل عن بعد بما لا يزيد على اربع ساعات يوميا ودون ان يتقاضى زيادة على ما هو منصوص عليه في تلك الفقرة".

هنا يلتزم العامل ، دون الحاجه الى موافقته، بالعمل عن بعد في حال تم تكليفه من قبل صاحب العمل ، حتى لو لم ينص عقد عمله على هذا الالتزام ، فأمر الدفاع أوجد على العامل التزام خاص في ظل ما حدث من ظروف مستجدة ، وهو العمل عن بعد<sup>1</sup>.

في نهايه هذا المطلب لا بد من الاشارة إلى أن التزامات العامل المنصوص عليها في القوانين ذات العلاقة، والتي تحتمها طبيعة عقد العمل، تبقى قائمة ويلتزم بها العامل في ظل الظروف المستجدة، فقانون الدفاع لا يوقف العمل إلا بما يتعارض مع غاياته ، وبالقدر الضروري والمقتضب على المصلحة العامة<sup>2</sup>، وإن كل الالتزامات التي وقعت على عاتق العامل في ظل الظروف المستجدة وفقا لأوامر وبلاغات الدفاع تم ايجادها لهدف أساسي ؛ وهو محاوله إنعاش مؤسسات العمل

---

1 محمود عماد ياغي، ص119.

2 ليث كمال نصرولين ، ص448.

خلال فترة انتشار وباء كورونا ، ومحاولة تخفيف الأعباء التي ترتبت على صاحب العمل جراء ما أحدثته الجائحة من آثار.

## 2.2.2 إخلال العامل بالتزاماته في ظل الظروف المستجدة والجزاء الذي يترتب على مخالفته

بيئاً في المطلب السابق التزامات العامل في ظل الظروف المستجدة، والنصوص القانونية وأوامر الدفاع التي نظمت هذه الالتزامات ، ولكن ماذا لو أخلّ العامل بما وقع عليه من التزامات في ظل تلك الظروف ؟ هل يترتب عليه ذات الجزاءات المقررة في الظروف العادية ؟ أم أن هناك قيود على هذه الجزاءات ؟ هذه التساؤلات ستكون محور دراستنا في هذا المطلب.

في البداية يجب الإشارة الى أن تفعيل قانون الدفاع لا يوقف العمل بأي قانون الا بالقدر الضروري والمقتضب المتعلق بالمصلحة العامة ، فوقف العمل بالقوانين العادية وفقاً لأوامر الدفاع يكون بالمدى الضروري الذي يتعارض مع هذه الاوامر ، وبالقدر الكافي لمواجهة حالة الطوارئ، فما يصدر عن رئيس الوزراء من قرارات بموجب أوامر الدفاع ، يعتبر في الظروف العادية تعدياً على الحقوق والحريات الدستورية، مما يستوجب بالضرورة التقيد في تطبيقها وممارستها<sup>1</sup>، وعند النظر الى المادة 10 من قانون الدفاع التي تنص على: " يوقف العمل بأي نص أو تشريع يخالف أي حكم من أحكام هذا القانون والأوامر الصادره بمقتضاه"، نجد بمفهوم المخالفة لهذه المادة؛ أن أي تشريع أو نص لا يخالف أحكام قانون الدفاع يبقى سارياً ويعمل به، وباستقراء أوامر وبلاغات الدفاع الصادرة بالإستناد الى قانون الدفاع، نجد أن النصوص القانونية التي تقضي بالجزاءات المترتبة على إخلال العامل بالتزاماته بقيت سارية المفعول، ولم يتم وقف العمل بها كاملة، ففي الظروف العادية يتحمل العامل مسؤولية الإخلال بالتزاماته، ويخضع للجزاءات المقرره في هذا الصدد<sup>2</sup>، كذلك الحال

1 ليث كمال نصرابين ، ص448.

2المادة 48 والمادة 28 من قانون العمل الاردني.

عند اخلاله بالتزاماته في الظروف المستجدة، الا أن هذه الجزاءات تقيد في جانب منها في ظل تلك الظروف<sup>1</sup>؛ لحماية العامل من اي تعسف قد يقع عليه، وتناولنا فيما سبق الجزاءات التي تترتب على العامل في حال اخلاله بالتزاماته<sup>2</sup>، وفيما يلي سنبين القيود التي تم وضعها على هذه الجزاءات وفقا لما تضمنته اوامر وبلاغات الدفاع الصادرة خلال جائحة كورونا.

تم النص في أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 في البند الثامن على أنه:

"أ- لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لإجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقا 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 وينصوص الفقرات (ب، ج، د، هـ، و) من المادة 28 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 ويفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق الفقرة (هـ) منها". يرى الباحث انه يجب الرجوع الى احكام المواد 21 و 23 و 28 من قانون العمل الاردني واستقرائها؛ لادراك مدى أهمية الابقاء على سريان بعض فقراتها، وايقاف العمل بفقراتها الاخرى في ظل سريان قانون الدفاع وما صدر عنه من اوامر وبلاغات.

إن المادة 21 من قانون العمل الأردني التي تضمنها امر الدفاع اعلاه تنص على: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية : أ - إذا اتفق الطرفان على إنهائه ب - إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه . ج - إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي . د- اذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك".

---

1 محمود عماد ياغي، 120

2 انظر سابقا المبحث الثاني من الفصل الاول.

يجد الباحث أن حالات إنهاء عقد العمل التي سمح بها قانون الدفاع بموجب المادة 21 بفقراتها (ج) و (د) فقط، تأتي بعينه كل البعد عن ضغط صاحب العمل على العامل لإجباره على إنهاء عقده، وإنما يكون إنتهاء العقد فيها لأسباب أجنبية مثل: الوفاة أو العجز أو المرض، أو بحكم القانون؛ إذا تحققت شروط تقاعد الشيخوخة بموجب قانون الضمان الاجتماعي، والهدف من هذا التقييد؛ حماية العامل من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل فيما يتعلق بإنهاء خدماته، فالفقرات التي اوقف أمر الدفاع العمل بها في هذه المادة، كانت على جانب من الخطوره في ظل ما حدث من ظروف مستجدة؛ حيث كان من الممكن أن يتذرع صاحب العمل بهذه المادة خصوصا بما تضمنته الفقرة أ منها ،وينهي خدمات عماله ليقتن مصاريف مؤسسته، دون النظر لما قد يلحق بهم من ضرر في ظل تلك الظروف ، فحسنا فعل المشرع بوقف العمل بهذه الفقرات.<sup>1</sup>

أما فيما يتعلق بوقف العمل بالماده 23 كاملةً من قانون العمل الاردني والتي تنص على:

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

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

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

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

---

1زيد كمال احمد المومني ، ص 120 .

يرى الباحث أن المشرع الاردني كان موفقاً في هذا القيد وذلك؛ حتى لا يتمسك صاحب العمل بهذه المادة ويستخدمها كغره لينهي فيها عقد العامل، بمجرد اشعار العامل برغبته في إنهاء العقد في المدة المحددة في النص اعلاه، وبالتالي يخسر العامل عمله ومصدر رزقه في فترة حرجة من الصعب خلالها أن يجد عملاً اخر.

اما فيما يتعلق بالمادة 28 من قانون العمل الاردني سيقوم الباحث بتقسيمها بناء على ما جاء به امر الدفاع رقم 6 وذلك كالتالي:

1. الفقرات التي تم الابقاء على سريانها في ظل أمر الدفاع رقم 16 البند الثامن:

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

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

ز - إذا أدين العامل بحكم قضائي إكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحه ماسه بالشرف والأخلاق العامة.

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

ط -إذا إعتدى 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".

2. الفقرات الموقوف العمل فيها بموجب أمر الدفاع رقم 16 البند الثامن:

ب -إذا لم يقم العامل بالوفاء بالإلتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين.

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 إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

و - إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

يجد الباحث عند النظر إلى الفقرات التي استمر سريانها وفقاً لأمر الدفاع ، أن النهج الذي اتبعه المشرع فيما يتعلق بالحالات التي يحق لصاحب العمل فيها فصل العامل دون اشعاره في ظل ما استجد من ظروف ؛ هو الإبقاء على الفقرات التي تحمل في طياتها جانب أكثر خطورة على المحيط الخارجي للمؤسسة، أو المتعلقة بالصالح العام أكثر من مصلحة صاحب العمل، وحسنا فعل المشرع، إلا أنه كان من المستحسن ان تتم الموازنة بشكل أكبر بين هذه المصالح<sup>1</sup>، فعند النظر الى ما تم وقف العمل به من حالات تمكن صاحب العمل من فصل العامل دون اشعاره؛ نجد انها تتضمن في جانب منها ضرراً مباشراً لمصلحة العمل ومصلحة صاحب العمل، مما قد يلحق به خسارة فادحة، خصوصاً فيما يتعلق بالفقرة (ج) المتعلقة بالاختفاء التي يرتكبها العامل وينشأ عنها خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، كذلك فيما يتعلق بالفقرة (و) التي تتضمن حالة افشاء أسرار العمل؛ وذلك امر في غاية الخطورة، ويشكل خلافاً للمصالح العليا لمؤسسة العمل، مما قد يؤثر على استمراريتها خصوصاً في ظل الظروف المستجده وما أحدثته من اعباء على صاحب العمل.

في نهايه هذا المطلب و بعد ذكرنا للقيود التي اوردها امر الدفاع رقم 6 الصادر بموجب قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 على الجزاءات المترتبة على اخلال العامل بالتزاماته، خصوصاً فيما يتعلق بالحالات التي يكون فيها لصاحب العمل انتهاء عقد العامل في ظل الظروف المستجده، نجد ان الحكومه من خلال أوامر وبلاغات الدفاع، كانت تركز بشكل كامل على حماية حقوق العمال مع عناية أقل لمصالح أصحاب العمل، وذلك له وجه ايجابي واخر سلبي؛ فحماية الطرف الضعيف (العامل) في ظل ما حدث من ظروف مستجده، كان مقصد أساسي في قانون الدفاع، ولكن كان لا بد من الموازنة بين هذه المصالح ومصلحة صاحب العمل.

---

1 عمرو محمد غازي ، ص 31

## الخاتمة:

بعد أن استعرضنا التزام العامل بأداء العمل وفقاً للمقتضيات التشريعية، وبيننا نطاق هذا الالتزام في ظل الظروف المستجدة التي مرت بها البلاد والمتمثلة بجائحة كورونا، وأثرها على التزام العامل بأداء العمل ، إضافة الى الإجراءات التي اتخذتها الحكومة بصدد ذلك وفقاً لقانون الدفاع رقم (13) لسنة (1993) فقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو التالي:

### أولاً : النتائج

1- إن العامل لا يملك رفض أوامر صاحب العمل بالإلتحاق 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 ، بشرط الا يكون التحاق العامل بعمله يعرضه هو أو زملاءه للخطر.

2- لصاحب العمل رفض منح أي عامل جزءاً من إجازته السنوية خلال فترة انتشار وباء كورونا حسب ما تقتضيه مصلحة العمل مع مراعاة مصلحة العامل.

3- جواز تطبيق القوة القاهرة أو الظروف الطارئة على عقود العمل و ذلك بالنظر الى مدى تأثير الجائحة على العقد.

4- إن المحكمة هي التي تملك سلطة تكليف أثر الجائحة على التزام العامل بأداء العمل.

5- إن جائحة كورونا ليست ذات أثر مباشر على التزام العامل بأداء العمل ، وإنما القرارات التي اتخذتها الحكومة والمتمثلة بأوامر الدفاع والبلاغات هي من اثرت بشكل مباشر على هذا الالتزام.

### ثانياً : التوصيات

على ضوء النتائج السابقة فإننا نوصي بما يلي:

1. بعد إستقراء نصوص الأوامر والبلاغات الصادره عن قانون الدفاع المعنية بعقود العمل، فإنه يتوجب على الحكومة الابقاء على التوازن بين طرفي

المعادلة، وعدم الميل دائماً لجانب العامل على حساب مصلحة صاحب العمل والمؤسسة .

2. نوصي المشرع بتضمين قانون العمل الأردني نصوصاً تبيّن بوجه خاص مدى تأثير القوة القاهرة والظروف الطارئة على الالتزامات الناشئة عن عقد العمل سواء تلك المتعلقة بالعامل أو بصاحب العمل بدلاً من الاعتماد على النصوص العامة في القانون المدني.

3. نقترح على المشرع الاردني الاسراع في توريد نصوص قانونية تنظم العمل عن بعد بشكل اكثر تفصيل ووضوح، خاصة في المنشآت التي تسمح طبيعتها باتباع هذه الوسيلة تحسباً لاية جوائح في المستقبل.

## قائمة المراجع

اولا : الكتب

ابراهيم الصرايرة ، مشروعية الإضراب، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ،2012.  
اسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعيه ، مكتبه عبد الله وهبه، القاهره،  
1961.

انور سلطان ، الموجز في النظرية العامه للالتزام :دراسه مقارنة في القانون المصري  
واللبناني، دار النهضة العربيه، بيروت، 1983.

انور سلطان ، مصادر الالتزام في القانون المدني ، ط1، دار الثقافة للنشر ولتوزيع  
،عمان 2021.

انور طلبه، الوسيط في القانون المدني، الجزء الاول، ط1 ، المكتب الجامعي  
الحديث، الاسكندريه، 2001.

ايمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبيه لصاحب العمل ، ط1 ، دار الكتب  
القانونيه ،القاهره، 2009

جعفر محمود المغربي، شرح احكام قانون العمل ، ط1 ، دار الثقافه ، عمان ،  
2016.

جلال علي العدوي، عصام انور سليم، قانون العمل، ط1، منشأه المعارف،  
الإسكندرية، 1995.

حسام الدين كامل الاهواني ، النظرية العامة للالتزام ، ط3 ، دار النهضة العربية للنشر  
والتوزيع ،القاهره،2000.

حسام الدين كامل الاهواني، شرح قانون العمل ، مطبعة أبناء وهبه حسان ، القاهرة ،  
1991 .

حسن كيره، اصول قانون العمل، ط3، منشاه المعارف ، الاسكندريه ، 1979  
حسين عامر، القوه الملزمه للعقد، ط1، مطبعه مصر، القاهره، 1949.

سعد سلامه العنزوي، سلطات صاحب العمل في قانون العمل الكويتي والقانون  
المقارن، ط1 ،الدار للاستشارات القانونيه ،الكويت،2005

سليمان احميه ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفرديه، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعيه، الجزائر، 1998

سليمان الطماوي ، الجريمه التأديبيه.ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهره ، 1975.

سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، ط1 ، دار الثقافه ، عمان ، 2005.

شريف محمد غنام، اثر تغير الظروف في عقود التجاره الدوليه، دار النهضه العربيه، بيروت، 2000.

صالح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفرديه، ط1 ، دار الكتب القانونيه، القاهره، 2010.

صبا نعمان الويسي،سلطه صاحب العمل الاداريه في اطار المشروع ، منشورات الحلبي الحقوقيه ، بيروت ، ط1 ، 2015.

عاطف النقيب ، نظريه العقد، ط2، منشورات عويدات، بيروت، 1998 .

عامر محمد علي، شرح قانون العمل الاردني، المركز القومي للنشر، ارد ، 1999 .

عبد الحكيم فوده ، اثار الظرف الطارئ والقوه القاهره على الاعمال القانونيه، منشأة المعارف، الاسكندريه ، 2014.

عبد الحلیم عبد اللطيف القوني، حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار المطبوعات الجامعيه، الإسكندريه، 2004.

عبد الحي حجازي، النظرية العامه للالتزام، الجزء الاول ، ط1، مطبعه نهضه مصر، القاهره، 1954.

عبد الرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني :الجزء الثالث ،نظريه الالتزام بوجه عام الاوصاف والحواله والانقضاء ، دار احياء التراث العربي، بيروت، 2007.

عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الاول ، ط3 ، دار نهضه مصر ، القاهره ، ، 2011 .

عبد السلام الترماني، نظرية الظروف الطارئة ، ط1، دار الفكر، حلب، 1971.

- عبد القادر أقصاصي، الالتزام بضمان السلامة حول النظرية عامة، ط1، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2010.
- عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، القانون المدني احكام الالتزام، ط1، دار السنهوري القانونية والعلوم السياسية، بغداد، 2015 .
- عدنان السرحان ، نوري خاطر ، شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية الالتزامات، ط5 ، دار الثقافة ، عمان ، 2012 .
- علي فيلاني ، لالتزامات النظرية العامة للعقد، ط3 ، الموفم للنشر، الجزائر ، 2013 .
- فتحي الدريني، النظريات الفقهية: نظريه الظروف الطارئه في الفقه الاسلامي المقارن، ط4، منشورات جامعه دمشق، دمشق، 1997.
- فريد العبيدي ، السلطة التأديبيه لصاحب العمل ، دار الكتب القانونيه ، القاهره، 2008.
- محمد السناري ، الضوابط القانونيه لتطبيق نظريه الظروف الطارئه في مجال العقود، دار النهضه العربيه للنشر والتوزيع، القاهره، 1998.
- محمد الصبري السعدري، الواضح في شرح القانون المدني الجزائري ، ط14، دار الهدى عين مليلة، الجزائر ، 2007 .
- محمد حلمي مراد، قانون العمل ، ط2 ، مطبعة نهضة مصر ، القاهره ، 1983 .
- محمد فخر شقفة، احكام العمل وحقوق العمال في الاسلام، دار الارشاد، بيروت، 1967.
- محمد محي الدين اسماعيل سليم، نظريه الظروف الطارئه بين القانون المدني والفقه الاسلامي، دار المطبوعات الجامعيه، الاسكندريه، 2010
- مصطفى العوجس، القانون المدني(العقد)، ط1، مؤسسه بحسون للنشر، بيروت ، 1995.
- مصطفى محمود احمد عيفي ، فلسفه العقوبه التأديبيه واهدافها ، الهيئه المصريه العامه للكتاب، القاهره، 1976 .
- مغاوري محمد شاهين ، المساعله التأديبيه ، ط1، دار عالم الكتب ، القاهره، 1974.

ممدوح محمد علي مبروك ،التبعية في نطاق علاقه العمل الفرديه،ط1 ،دار النهضة العربية ،القاهره ،2009 .

نورة حمداوي ،الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة في ظل المسؤولية المدنية، بدون دار نشر ،2020.

نوفان العقيل العجارمه، سلطه تاديب الموظف العام ،ط1، دار الثقافه، عمان، 2007.

هيثم حامد المصاروه،المنتقي في شرح قانون العمل، دار الحامد، عمان، 2008 .

يحيى عبد الودود ، شرح قانون العمل،ط1، دار النهضة العربية، القاهرة،1989.

#### ثانيا : الرسائل العلمية

زيد كمال أحمد المومني، آثار جائحة كورونا على عقود العمل،رسالة ماجستير، جامعه الشرق الاوسط ،كلية الحقوق ،2021.

السيد بدوي، نظريه عمل مبدا حسن النيه في المعاملات المدنيه ، رساله دكتوراه، جامعه القاهره، كلية القانون، 2018 .

صالح محمد سكوتي ، سلطه صاحب العمل في تحديد الاخطاء التاديبية للعامل ، رساله ماجستير ، جامعه اليرموك، كلية القانون ،اريد ،2014.

صفاء تقى عبد النور العيساوي، القوه القاهره في عقود التجاره الدولي، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعه الموصل، 2005

علي محمد ابو العز، عقد العمل في الفقه الاسلامي والقانون المدني الاردني، رساله دكتوراه، الجامعه الاردنيه، عمان، 2010.

القاضي منير مرغيط، أركان المسؤولية العقدية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، الجزائر، 2009 .

محمد موسى، السلطة التاديبية لصاحب العمل: دراسه مقارنه بين التشريعين المصري والسعودي، رساله ماجستير، جامعه القاهره، مصر ، 2012.

محمود عماد ياغي ، الاثار القانونيه لجائحة كورونا على العامل وصاحب العمل في ظل قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992، رسالة ماجستير ،جامعة عمان العربية

،كلية الحقوق ، 2021.

محمود نديم الحمد خضر، أثر تغير الظروف على عقود التجارة الدولية في القانون السوري دراسه مقارنة، اطروحه دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 2016.

منال سالم شوقر رشيدى، الحماية القانونية للاجور في قانون العمل الاردني والكويتي، رساله ماجستير، جامعه الشرق الاوسط ، كلية الحقوق ، 2010.

نعيم علي محمد العتوم ، الالتزام بعناية والالتزام بغايه في الفقه الاسلامي والقانون المدني الاردني :دراسه مقارنه، رساله ماجستير ، الجامعه الاردنيه، 2001.

هديل عواوده ، أثر جائحه كورونا على عقد العمل الفردي في القانون الاردني ، رساله ماجستير، جامعه اليرموك، كلية القانون ، 2022.

يحيى احمد بني طه، مبدا حسن النيه في مرحله تنفيذ العقود: دراسه مقارنه مع القانون المصري والقانون الانجليزي، رساله دكتوراه، جامعه عمان العربيه، عمان، 2007.

### ثالثا : البحوث والمنشورات والمقالات العلمية

ابراهيم سندزاوي ، تأثير جائحه كورونا على اطراف العلاقه الشغليه ، مقال منشور في مجله القانون والاعمال الاداريه الدوليه الالكتروني، جامعه الحسين ،المغرب ، 2020،

اروى سليمان خير الله، الطبيعه القانونيه لجائحه كورونا واثرها على العقود الطبيعه القانونيه لجائحه كورونا واثرها على العقود مجله الجامعه الاسلاميه للدراسات الشرعيه والقانونيه ، الجامعه الاسلاميه، غزه، 2022.

أسامة أحمد بدر، الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة في ظل المسئوليتين الشخصية والموضوعية:دراسة تحليلية قضائية في القانون الفرنسي والمصري، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعه الاسكندرية،كلية الحقوق ، العدد2، سنة2009.

استبرق حمزة و عمار غركان : الآثار القانونية المترتبة نتيجة فايروس كورونا على الالتزامات العقدية ، مجلة كلية القانون ،جامعة الكفيل ، العدد الخاص ، 2020.



عمر خضر يونس سعد ،جائحه كورونا واثرها على الالتزامات التعاقدية ، **مجله** **الجامعه الاسلاميه للدراسات القانونيه والشرعيه** ،الجامعه الاسلاميه ، غزة ،  
مجلد 22 ، عدد 3 ، 2021.

عمرو محمد غازي ،أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل،  
**مجله البحوث الفقهيه والقانونيه** ، كلية الشريعة والقانون ،جامعة الأزهر،  
2020.

القاضي رياض عليان ، الكورونا بين القوه القاهره والظروف الطارئه ومدى تأثيرها  
على عقود العمل الفرديه ،**المعهد القضائي الاردني**، 2020.

ليث كمال نصرابين، التنظيم القانوني لمواجهة جائحه فيروس كورونا في التشريعات  
الاردنيه والاتفاقيات الدوليه ، **مجله كليه القانون الكويتيه العالميه** ،ملحق  
خاص، العدد6، 2020.

محمد جمال زعين ، تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحاله والارهاق ومحدداته في ظل  
وباء كورونا، **مجله كليه القانون للعلوم القانونيه والسياسيه** ، جامعه  
كركوك،مجلد 9،عدد خاص،2021.

محمد عبد الله عبد العالي، التزام العامل التزام باداء العمل المتفق عليه ومدى  
حق جهه العمل في تكليفه بعملها اخر ، **مجله البحوث القانونيه**، جامعه  
مصراته، كليه القانون، عدد خاص س4 ، 2017.

محمد لبيب شنب، الجحود المبتسر للعقد: دراسه في القانون الامريكي مقارنة بالقانون  
الفرنسي والمصري ، **مجلة العلوم القانونية والاقتصادية**، جامعه عين شمس،  
العدد1، 1961.

نعيم عطى، حق الافراد في حياتهم الخاصة، بحث منشور في **مجلة إدارة قضايا**  
**الحكومه**، الكويت، العدد الرابع، 1977.

#### رابعا : القوانين

دستور المملكة الاردنيه الهاشميه الصادر عام 1952 وتعديلاته .

القانون المدني الاردني رقم 43لسنه 1976 وتعديلاته.

قانون العمل الاردني رقم 8 لسنه 1996 وتعديلاته.

قانون الدفاع الاردني رقم 13 لسنة 1992.  
قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 1 لسنة 2014.  
نظام المنافع التامينيه للمؤسسه العامه للضمان الاجتماعي المعدل رقم 23 لسنة  
2020 المنشور في الجريده الرسميه رقم 5622 صفحه 1306.  
القانون المدني السوري رقم 84 لسنة 1994 وتعديلاته.  
القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 وتعديلاته.  
القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 وتعديلاته.  
**سادسا : القرارات القضائية**

قرار تمييز حقوق رقم 785 ، لسنة 1999 ، تاريخ 16/10/1999، منشورات قسطاس.  
قرار تمييز حقوق 2253 / 2002 / تاريخ 23 / 9 / 2002 / منشورات عداله / مجله نقابه  
المحاميين.

قرار تمييز حقوق، رقم 967 لسنة 2018، تاريخ 11/09/2018، منشورات قسطاس.  
القرار رقم 14 / 1972 الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين بتاريخ  
1/27/1974 المنشور في الجريده الرسميه عدد 2383.

القرار رقم 21 / 1974 الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين 1974 لسنة  
المنشور في الجريده الرسميه عدد 2529.

قرار محكمة التمييز الأردنية محقوق رقم 1608/2002 الموقع الالكتروني لشبكة  
قانوني الأردن ، <http://www.lawjo.net> .

قرار محكمة التمييز الموقرة رقم ( 687 | 2000 ) بتاريخ : 31 / 5 / 2000 ،  
الموقع الالكتروني : " <http://www.lawjo.net> " .

قرار محكمه التمييز الاردنيه / حقوق رقم 2002/1608 مجله نقابه المحامين العدد  
6/5/4 لسنة 2004 ص 666.

قرار محكمه التمييز الاردنيه، رقم 123 / 1987، منشور في شبكه قانوني الاردن ،  
[www.lawjo.com](http://www.lawjo.com)

قرار محكمه التمييز رقم 6505 لسنة 2018، تاريخ 29/11/2018 / منشورات  
قسطاس.

قرار محكمه التمييز رقم 687 /2000 بتاريخ 31/5/2000. منشور في شبكه قانوني الاردن .Www. lawjo.net

قرار محكمه تمييز حقوق 487 /1978 /موسوعه التشريعات الاردنيه الالكترونيه/ اجتهادات المحاكم.

قرار محكمه التمييز رقم 658 /2020 تاريخ 17/3/2020، منشورات قسطاس . محكمة السين الابتدائية ، الحكم صادر في 10 أغسطس 1894 ، منشور في جريدة القانون الدولي الخاص ، 1895 ص 104. قرار محكمه الاستئناف المختلط ، منشور في مجموعه التشريع القضائي المصري المختلط سنه 1912، ص 33.

الطعن رقم 423 لسنة 1976 ،مجموعه المكتب الفني المصري، العدد 1  
سابعا: المجالات

مجلة نقابة المحامين الاردنيين  
ثامنا : المواقع الالكترونية

قرارات منظمه الصحة العالميه 26 مارس 2020 ، www who.int .  
الموقع الالكتروني لمنظمه الصحة العالميه ،  
<https://www.emro.who.int/ar/health-topics/corona-virus/about-covid-19.html> ، تاريخ 29-10-2022.

تاسعا: المحاضرات العلمية

عبد الله الزبيدي: محاضرات ملقاءة على طلبة الماجستير في القانون الخاص، جامعة مؤتة، 2021.