

أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا

أسيد حسن الذنبيات*

عامر إبراهيم زمزم

ملخص

من المتفق عليه أن عقد العمل عقد رضائي كسائر العقود تحكمه إرادة المتعاقدين، فالعقد شريعة المتعاقدين يلتزم كل منهم بما تضمنه العقد ولا يحق لأيٍ منهم الخروج عن أحكامه إلا بالاتفاق مع الطرف الآخر وذلك فيما لا يخالف نصوص القانون، ولما كان عقد العمل من العقود الزمنية التي يدخل الزمن عنصراً جوهرياً في تنفيذها وقد يحصل في مدة سريانها ما لم يكن بالحسبان وما لا يتوقعه طرفاً العقد، فإن التمسك بحرفية هذه القاعدة قد ينتهي بنا إلى طريق مسدود يفضي إلى إنهاء العقد وإهدار قدسية المعنى والغاية الاجتماعية من عقد العمل، لذلك خص المشرع الظروف الاستثنائية بأحكام خاصة حيث تدخل المشرع بموجب قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 وخرج عن هذه القاعدة حين جعل من العقود المستمرة في حال إعلان حالة الدفاع عقوداً موقوفة إلى المدى الذي يكون فيه تنفيذ الالتزام متعذراً، وتبنت الأوامر والبلاغات الصادرة بالاستناد إلى قانون الدفاع المعنى الاجتماعي للأجر وأحدثت نوعاً من التوازن في عقود العمل بحيث حافظت على المنشآت الاقتصادية من الانهيار المالي ومنحت العامل جزءاً من الأجر يحقق له الحد الأدنى من كفاف العيش خلال فترة الحظر الشامل (جائحة كورونا)، كما عدلت هذه الأوامر والبلاغات في العديد من حقوق والتزامات طرفي العقد في خروج وتجاوز لما اتفق عليه الأطراف مما كان مشروعا في الظروف العادية.

الكلمات الدالة: (قانون الدفاع، وقف عقود العمل، الظروف الاستثنائية)

* كلية الحقوق، جامعة مؤتة.

تاريخ قبول البحث: 2020/9/2 م .

تاريخ تقديم البحث: 2020/6/28.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2023 م .

The Effectiveness of the Defense Law and the Orders Issued Pursuant Thereto on the Employment Contracts Under Corona Pandemic

Osaid Hasan Althunaibat*
Amer Ibrahim Zamzam

Abstract

It is agreed that a contract of employment is consensual contract, like all contracts that are governed by the will of the contracting parties. The contract is the law of contracting parties each of whom is bound by what is included in the contract and none of them has the right to violate its provisions except in agreement with the other party. Ssince the labor contract is time contract that takes a period of time to implement, and during its validity period, anything is expected to happen, the adherence to the professionalism of this rule may lead us to dead point and termination of the contract, wasting of sanctity of meaning and the social purpose of the work contract. Hence, the legislator intervened according to the provisions of defense law No. (13) of 1992 and went out of this rule by turning these continuous contracts in the event of a state of defense into suspended contracts to the extent that it is impossible to fulfill the obligation. The orders and notices issued in accordance with the Defense Law have adopted the social meaning of wages and it created a kind of balance in work contracts that preserved economic establishments from financial collapse and gave the worker a portion of the wage that achieves the minimum subsistence during the period of the comprehensive ban (Corona pandemic). These orders and notifications also amended many of the rights and obligations of the contract parties, a mandatory departure from the consent from the consent base in employment contracts.

Keywords: Defence law, suspension of work contracts, exceptional circumstances.

* Faculty of Law, Mutah University.
Received: 28/6/2020.

Accepted : 2/9/2020.

© All copyrights reserved for Mutah University, Karak, Hashemite Kingdom of Jordan, 2023 .

المقدمة:

منح رئيس الوزراء في الأردن وبمقتضى وظيفته صلاحيات واسعة بموجب أحكام قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992، ضمن الحدود اللازمة للحفاظ على السلامة العامة والدفاع عن المملكة يمارسها من خلال إصدار أوامر خطية (أوامر دفاع) ودون التقيّد بأحكام القوانين العادية، مقيدة زنيا بإعلان حالة الدفاع تلك لمواجهة ظروف وأحوال تستدعي ذلك، إذ قد تضمن قانون الدفاع إمكانية وقف العمل بأي تشريع يتعارض مع ما جاء في أحكامه أو مع ما تتضمنه أوامر الدفاع الصادرة بمقتضاه، إضافةً إلى أن أحكام المادة (11) من ذات القانون تضمنت اعتبار أي عقد أو التزام يتعذر تنفيذه بسبب إعمال أحكام قانون الدفاع موقوفاً إلى المدى الذي يكون فيه تنفيذ الالتزام متعذراً.

ولعل عقد العمل من أبرز العقود التي يمكن أن تتأثر بإعمال هذا القانون لاسيما وأنه من العقود الزمنية التي تلقي على عاتق طرفيه التزامات قانونية واتفاقية يجب الوفاء بها في فترات محددة وخلال مدد معينة وإلا قامت المسؤولية على الطرف المقصر بأداء واجباته المحددة بالعقد.

أهمية البحث:

وتأتي الأهمية العملية لدراسة أثر سريان قانون الدفاع على عقود العمل بالوقت الحالي في ظل صدور الإرادة الملكية بتاريخ 2020/3/20 بالموافقة على تفعيل أحكام قانون الدفاع اعتباراً من 2020/3/17 لمواجهة آثار جائحة كورونا، ولما كان عقد العمل قد أبرم في الظروف العادية وأن تفعيل أحكام قانون الدفاع سيؤثر لا محالة على هذا العقد، ولما كانت أحكام قانون الدفاع تشكل عارضاً مؤقتاً يعطل العمل ولو جزئياً بمبدأ سلطان الإرادة، ونظراً للسمة التشريعية _ إن صح القول _ لأوامر الدفاع التي تصدر عن رئيس الوزراء كأصيل أو عن وزرائه كمفوضين بالاستناد إلى أحكام قانون الدفاع والتي أوجبت إغلاق كافة المنشآت والمؤسسات العاملة بالمملكة ووضعت أحكاماً تتعلق بأجور العمال خلال فترة الحظر ونظراً لما يستتبع ذلك من آثار قانونية واقتصادية تنعكس في نهايتها على العمال وعلى الاقتصاد الوطني ككل كان لزاماً علينا أن ندلي بدلونا حول أثر جائحة كورونا على عقود العمل النافذة.

إشكالية البحث:

إن نفاذ قانون الدفاع بشكل عام وأمر الدفاع رقم (6) والبلاغات الصادرة بمقتضاه بشكل خاص يؤثر العديد من التساؤلات حول مصير عقود العمل السارية، وأثره على كافة الحقوق العمالية، والوصف القانوني الذي يمكن إصباغه على عقود العمل النافذة خلال فترة سريان قانون الدفاع وماذا لو قام رب العمل خلال فترة سريان قانون الدفاع بإنهاء بعض العقود الخاصة بالعمال بسبب الظروف الاقتصادية التي ستترتب_ لا محالة_ جراء سريان قانون الدفاع، وماذا بالنسبة لمدة العقد بالنسبة للعقود المحددة المدة، هذه التساؤلات وغيرها ستكون محور بحثنا.

منهجية البحث:

سنتناول في هذا البحث النصوص ذات العلاقة في قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 وأوامر الدفاع والقرارات الصادرة بمقتضاه وقانون العمل وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 وأحكام القانون المدني وتعديلاته رقم (43) لسنة 1976 حيث سنتعمد أسلوب المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وصولاً إلى الوقوف على الآثار المترتبة على عقد العمل جراء سريان أحكام قانون الدفاع، ولابد هنا من الإشارة إلى عدم وجود أحكام قضائية صادرة في صلب الموضوع للاسترشاد بهديها والاستئناس بها في هذا البحث، إلا أنه سيتم استخلاص ما يصلح منها للاستناد إليه في بعض جزئيات البحث.

خطة البحث:

قسم هذا البحث إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول ماهية حالة الدفاع، ونتناول في المبحث الثاني وقف عقود العمل بسبب حالة الدفاع وحقوق العمال في ظل النظام العام الجمائي، وكما يلي:

المبحث الأول: ماهية حالة الدفاع

تمثل المادة (124) من الدستور الأردني الأساس القانوني لوجود قانون الدفاع في البنية التشريعية والقانونية في النظام القانوني في الدولة الأردنية بما يحمل في طياته من مفاعيل وصلاحيات قانونية استثنائية، التي تضمنت أنه إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حال 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 بناءً على قرار من مجلس الوزراء .

وبالاستناد إلى أحكام هذه المادة صدر قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 والذي بين الحالات التي يكون فيها الوطن بحاجة إلى إعمال قانون الدفاع، وبالتالي توفر مبرراً لإصدار الإرادة الملكية للعمل بأحكام قانون الدفاع، حيث نصت الفقرة (أ) من المادة (2) منه على أنه "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".

فما الذي قصده المشرع بالحالة التي تستدعي الدفاع عن الوطن وما هي حدود هذه الحالة وتأثير قيامها على التشريعات النافذة والفرق بينها وبين بعض الأنظمة القانونية المشابهة لها، هذه المحاور بمجملها تشكل المطالب الثلاث لهذا المبحث وعلى النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم حالة الدفاع

تنبه المشرع الأردني إلى أنه قد توجد حالات تستدعي الخروج عن الوضع الطبيعي في سير الحياة العامة وقد تستدعي في بعض الأحوال تعطيل العمل ببعض التشريعات النافذة، فمنح رئيس الوزراء صلاحية القيام بمهام السلطة التشريعية أحياناً وأعطى بعض القرارات التي تصدر عنه أو ما يسمى بأوامر الدفاع السمة التشريعية.

وعوداً على بدء فقد حدد قانون الدفاع في المادة (2) منه الحالات التي تستدعي تطبيق أحكامه وآلية تفعيله حيث يتم إعلان حالة الدفاع عند وقوع طوارئ تهدد الأمن الوطني والسلامة العامة في جميع أنحاء المملكة أو في جزء منها بسبب وقوع حرب أو قيام حالة تهدد بوقوعها أو حدوث اضطرابات أو فتنة داخلية مسلحة أو كوارث عامة أو انتشار آفة أو وباء، وذلك إعمالاً لقاعدة درء المفساد أولى من جلب المصالح .

وبذلك فالمشرع لم يُعرّف حالة الدفاع وإنما حدد الحالات التي إن تحققت إحداها يتحقق سبب ومبرر لإعلان العمل بقانون الدفاع وفقاً للإجراءات والصلاحيات المحددة بهذا الخصوص، ويلاحظ أن المشرع كان حريصاً كل الحرص عند تحديد هذه الحالات حيث قصرها على الحالات التي تهدد

أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا
أسيد حسن الذنبيات، عامر إبراهيم زمزم

الأمن الوطني بحيث يكون هذا التهديد لسلامة الوطن أو يهدد سلامة الأشخاص في حياتهم ويكون جسماً وحالاً وليس محتملاً (Hatem, 2011, P178).

كما واشترط عند إعلان العمل بأحكام قانون الدفاع أن يتضمن القرار الحالة التي بسببها أعلن العمل بأحكام قانون الدفاع أي بيان الأسباب الواقعية (المادية) أو القانونية التي استدعت ذلك، فلا يُكتفى بالأسباب العامة كما لو ذكر أن القرار اتخذ لغايات المصلحة العامة وإنما لا بد من بيان الهدف الخاص الذي عينه القرار عملاً بقاعدة تخصيص الأهداف التي تُقيد القرار بالغاية التي صدر من أجلها (Kanan, 2001. P280).

وتأسيساً على ما تقدم وبإسقاطه على أعمال قانون الدفاع نتيجة ما اجتاحت العالم من وباء كورونا وعلى الرغم من أن قانون الدفاع يمنح رئيس الوزراء صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات وتسيير أعمال الدولة دون التقييد بأحكام القوانين النافذة إلا أن ذلك يجب أن يكون مقيداً بحدود الهدف الذي أعلن لأجله العمل بقانون الدفاع وهي مقاومة الوباء الذي تعاني منه البشرية جمعاء، فلا يجوز لرئيس الوزراء والوزراء المفوضين استغلال السلطة الممنوحة لهم في هذه الظروف لإصدار أي قرار لا تهدف إلى مقاومة هذا الوباء أو الحد من آثاره كون القرارات المتخذة للحد من آثاره تعتبر من مستلزمات مقاومة هذا الوباء وبذلك فإن قرار تعطيل كافة الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة وكونه يصب في مصلحة مكافحة الوباء أو من مستلزمات مكافحة هذا الوباء الذي أعلن العمل بقانون الدفاع بسببه.

وعليه فإن أي قرار يصدر خارج نطاق هذا الهدف هو قرار معيب ويخالف أحكام الفقرة (أ) من المادة (3) من قانون الدفاع التي منحة رئيس الوزراء صلاحية تطبيق قانون الدفاع واتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية لتأمين السلامة العامة والدفاع عن المملكة وهو في هذه الحالة لا ينسجم مع الهدف الذي أعلنت حالة الدفاع بسببه وبالتالي وكون الأوامر الصادرة عن رئيس الوزراء في الحالة مدار البحث لا تعدو عن كونها قرارات إدارية فإنها تكون عرضةً للطعن لدى المحكمة الإدارية بالاستناد إلى مطلع الفقرة (أ) من المادة (5) من قانون القضاء الإداري رقم (27) لسنة 2014.

وانطلاقاً من إعمال قانون الدفاع بسبب هذه الجائحة صدر عن رئيس الوزراء أمر الدفاع رقم(6) بالإضافة إلى جملة من قرارات صدرت عن وزير العمل بتاريخ 2020/3/19 قدمت للجمهور على شكل دليل إرشادي تحت مسمى (دليل سؤال وجواب بخصوص وضع العاملين في القطاعين العام والخاص، حيث تضمنت قرارات وزير العمل اعتبار مدة التعطيل التي قررتها الحكومة إجازة رسمية مدفوعة الأجر مع كامل المستحقات المالية عن مدة العطلة وأن الحقوق التي يتمتع بها العامل أثناء فترة الحظر المفروض هي ذات الحقوق المنصوص عليها بقانون العمل النافذ وذلك بموجب البند (13) من هذا الدليل، وأنه في حال تكليف المنشآت الخاصة لأي من العاملين لديها بالعمل عن بعد لا يسري عليهم قرار العطلة الرسمية وذلك بموجب البند (9) من هذا الدليل، وما سبق بيانه ينطبق على الفترة من 2020/3/18 ولغاية صدور أمر الدفاع رقم (6) والذي أوجد أحكاماً خاصة للفترة ما بعد تاريخ 2020/4/1 والبلاغ رقم (7) الصادر بتاريخ 2020/5/31 والمتضمن إقرار أحكام خاصة لشهري أيار وحزيران 2020 وهو ما سنشير له لاحقاً.

وعوداً إلى ما يهمننا من هذه القرارات لغايات موضوعنا في هذا المطلب فإن قرار وزير العمل باعتبار العمال في عطلة رسمية ينسجم مع الغاية والهدف من إعلان حالة الدفاع وهي الحد من الاختلاط وبالتالي منع انتشار عن طريق العدوى، أما فيما يتعلق بالنشق الثاني من القرار وهو باعتبار الإجازة مدفوعة الأجر وفق الآلية المحددة بأمر الدفاع رقم (6) فإننا نرى أن هذه من مستلزمات الغاية الأصلية بمنع انتشار الوباء إذ إن حرمان العمال خلال فترة الحظر من أجورهم سيؤدي على الأغلب إلى خروج العديد منهم لا بل أكثرهم للبحث عن لقمة العيش التي تعينهم وأولادهم خلال فترة الحظر وبالتالي الإخلال بالهدف الذي بسببه أعلن العمل بقانون الدفاع، لذلك فإننا نرى أن قرارات وزير العمل وأمر الدفاع رقم (6) من حيث الأجور يعد منسجماً مع الغاية من إعلان حالة الدفاع هذا من ناحية المشروعية أما من ناحية حقوق والتزامات طرفي العقد ومقدار الأجر الذي حدده أمر الدفاع فنسجماً البحث فيها إلى المبحث الثاني.

تأسيساً على ما تقدم فإننا نرى بأن حالة الدفاع: هي قيام ظرف واقعي (فعلي) طارئ يهدد الأمن الوطني والسلامة العامة في المملكة أو بجزء منها تستدعي مواجهته تعطيل بعض أحكام القانون أو إصدار أوامر ملزمة تنسجم مع هذا الظرف وتؤدي إلى مقاومته دون التقيد بأحكام التشريعات النافذة.

أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا
أسيد حسن الذنيبات، عامر إبراهيم زمزم

ولعل اقتراب حالة الدفاع من بعض المصطلحات القانونية المشابهة يحتم علينا بحث التفريق بين مفهوم وقف عقد العمل وفقاً لقانون الدفاع وبعض النظم القانونية المشابهة وهذا ما سيكون عنوناً للمطلب التالي

المطلب الثاني: التفريق بين وقف عقد العمل وفقاً لأحكام قانون الدفاع وبعض الأنظمة القانونية المشابهة

لغايات إزالة اللبس ما بين مفهوم وقف عقد العمل وفقاً لأحكام قانون الدفاع وبعض المصطلحات القانونية التي تتشابه معه، ولإبراز أهم ما يميز به وقف العمل عن هذه الأنظمة، فسنتناول في هذا المطلب بيان بعض هذه الأنظمة للغاية أعلاه ودون التوسع الذي لا يخدمنا في هذا البحث.

أولاً : تمييز وقف عقد العمل عن العقد الموقوف

نصت المادة (171) من القانون المدني رقم 43 لسنة 1976 على: "يكون التصرف موقوف النفاذ على الإجازة إذا صدر من الفضولي في مال غيره أو من مالك في مال له تعلق به حق الغير أو من ناقص الأهلية في ماله وكان تصرفاً دائراً بين النفع والضرر أو من المكره أو إذا نص القانون على ذلك".

وبذلك يتضح بأن العقد الموقوف هو عقد صحيح لكنه لا يرتب آثاره وتبقى هذه الآثار موقوفة إلى أن ينقضي العقد أو تلحقه الإجازة فينفذ وصاحب الحق في الإجازة هو الشخص الذي قف العقد لمصلحته(2) وهو صاحب المال الذي تصرف به الفضولي أو الغير الذي له حق بمال المدين المتصرف به أو ناقص الأهلية حتى تكتمل أهليته أو يجيزه الولي إذا كان التصرف دائراً بين النفع والضرر أو المكره عند زوال الإكراه عنه أو لورثته من بعده، فالعقد الموقوف إذن تخلف فيه شرط من شرطي النفاذ وهما الولاية للقيام بالتصرف والولاية على محل العقد. (Sultan, 2001. 150).

وبذلك يكون دخل عليه سبب من أسباب عدم النفاذ المبينة أعلاه، في حين أن عقد العمل في الحالة مدار البحث وفقاً لأحكام قانون الدفاع هو عقد صحيح ونافذ ولكن أوقف لتنفيذ بعض الالتزامات المترتبة عليه بسبب إعلان حالة الدفاع.

وبذلك يتضح اختلاف مفهوم وقف عقد العمل عن مفهوم العقد الموقوف كون العقد الموقوف نشأ صحيحاً لكنه لا يرتب آثاره إلا إذا لحقته إجازة من صاحب الحق بمنحها أما وقف عقد العمل فيكون فيها العقد قد نشأ صحيحاً ونافاً (Al Mughrabi, 2005. 286) إلا إنه أوقف سريان بعض آثاره بسبب إعمال أحكام قانون الدفاع .

ثانياً: الفرق بين وقف عقد العمل والقوة القاهرة

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

وبالتالي فإن على من يدعي وجود القوة القاهرة إثباتها ويضع تقدير مدى وجودها لسلطة قاضي الموضوع وسواء كانت الاستحالة جزئية أم كلية فيجب أن تكون الاستحالة نهائية ومطلقة غير نسبية أو مؤقتة (Fajer,1993,P237) أي أنه يستحيل تنفيذ التزامات طرفي العقد مطلقاً وهو معيار موضوعي وليس معياراً شخصياً يتم تقديره بناءً على قدرة الشخص الملتزم، ويرى جانب من الفقه نؤيده أن الاستحالة لمدة قصيرة لا تشكل قوة القاهرة ما دام هناك أمل يلوح بالأفق لاستئناف تنفيذ التزامات طرفي عقد العمل (Fajer,1993,P 244).

وبذلك يتضح لنا وجود تشابه بين آثار الوقف وآثار الاستحالة النسبية إلا أنه لا ينفى وجود عدد من الفروق ما بين الفرضين فللقوة القاهرة مفهوم واسع يتسع ليشمل العديد من الحالات التي يستحيل معها تنفيذ العقد بينما في حالة وقف عقد العمل موضوع بحثنا فإن الوقف لا يكون إلا في حالة إعلان العمل بأحكام قانون الدفاع، إضافةً إلى أن القوة القاهرة تؤثر على العقد بشكل كلي بحيث تؤدي إلى انقضاء الالتزام الذي أصبح تنفيذه مستحيلًا بينما في حالة وقف عقد العمل فإن العقد يبقى قائماً ويوقف نفاذ بعض آثاره ويبقى البعض الآخر نافذاً مثل الأجر (Al Mughrabi, 2005. 284).

كما أن سريان أحكام قانون الدفاع ليس من شأنها أن تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا وإنما توقف تنفيذ بعض الالتزامات إلى حين زوال الحالة التي أعلن لأجلها سريان قانون الدفاع، فليس هناك

أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا
أسيد حسن الذنبيات، عامر إبراهيم زمزم

استحالة مطلقة في حالة وقف العقد بسبب إعلان حالة الدفاع بخلاف القوة القاهرة التي من شأنها إيجاد حالة الاستحالة المطلقة سواء كانت جزئية أو كلية.

ثالثاً: الفرق بين وقف عقد العمل وفقاً لأحكام قانون الدفاع ووقف العمل بسبب توقف العمل مؤقتاً في المنشأة

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

وبهذا الصدد فقد اشترط القضاء لتطبيق نص المادة (50) من قانون العمل أن يكون التوقف عن العمل بصورة مؤقتة على خلاف القوة القاهرة التي تمتد أثرها إلى أجل غير معين (قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2017/1116)، منشورات قسطاس) فعلى الرغم من مشاركة هذه الحالة لحالة القوة القاهرة بأن سبب وقف العمل لا يد لرب العمل ولا العامل فيه إلا أن المشرع رتب عليها آثار تختلف عن آثار القوة القاهرة فهي لا تؤدي إلى إعفاء الطرف المدين من تنفيذ التزامه ولا تؤدي إلى انقضاء الالتزام (Al Mughrabi, 2005. P 285) لاسيما وأن رب العمل يبقى ملتزماً بدفع كامل أجر العامل عن العشر أيام الأولى من وقف العمل ونصف الأجر عن المدة التي تزيد على ذلك، على أن لا يزيد المجموع عن ستين يوماً بالسنة.

أما فيما يتعلق بوقف عقد العمل وفقاً لأحكام قانون الدفاع وقبل استعراض نصوص قانون الدفاع المتعلقة بالموضوع لا بد من الإشارة إلى نص الفقرة (أ) من المادة (4) من قانون العمل التي تنص على أن (لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون).

وبذلك فإن أي قانون أو قرار أو اتفاق يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المنصوص عليها بالقانون يعتبر واجب التطبيق ويسري ويتقدم على الأحكام المنصوص عليها في قانون العمل، وعليه ولما كانت أحكام قانون الدفاع تشكل عارضاً مؤقتاً لمبدأ سلطان الإرادة وتعطل سريان عقد

العمل وفقاً لأحكام المادة (11) من قانون الدفاع التي نصت صراحةً على اعتبار العقد موقوفاً إلى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً، ولما كانت قرارات الحكومة ومنها أمر الدفاع رقم (6) الصادرة خلال فترة إعلان العمل بقانون الدفاع قد تضمنت إلزام رب العمل بصرف أجور العمال خلال فترة سريان قانون الدفاع حيث تضمن أمر الدفاع رقم (6) صرف أجور العمال كاملة عن الفترة من 2020/3/18 ولغاية 2020/3/31 وصرف 50% من أجور العمال عن الفترة ما بعد تاريخ 2020/4/1 على أن لا يقل عن الحد الأدنى من الأجور، كما حدد البلاغ رقم (7) الصادر بتاريخ 2020/5/31 نسبة الأجور المستحقة للعمال عن شهري أيار وحزيران/ 2020 حيث أجاز لرب العمل تخفيض أجر العامل الذي يعمل بدوام كلي خلال سريان حالة الدفاع وفي القطاعات الأكثر تضرراً بما لا يزيد عن (30%) من الأجر الشهري شريطة موافقة العامل دون ضغط أو إكراه وبشرط تخفيض أجور الإدارة العليا في المنشأة وأن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور بعد هذا التخفيض.

أما بالنسبة للعمال المكلفين بالعمل بشكل جزئي فإن البلاغ تضمن احتساب أجرهم على أساس ساعات العمل الفعلية وحسب الأجر المحدد للساعة على أن لا يقل عن (50%) من الأجر الشهري للعامل.

أما بالنسبة للعامل غير المكلف بالعمل "في القطاعات الأكثر تضرراً" فقد أجاز البلاغ تخفيض أجره بما لا يزيد عن (60%) من أجره الشهري وأن لا يقل عن (150) ديناراً.
أما بالنسبة للقطاعات الأخرى "الأقل تضرراً" فيجب أن لا يزيد الخصم عن (50%) من الأجر الشهري على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور (Communication No. 7 (issued according to Defense Order No 6).

وباستقراء هذه النصوص في ظل أحكام المادة (4) من قانون العمل التي جعلت النفاذ والأولوية لأي قرار يعطي حقوقاً للعامل أكثر من الحقوق المنصوص عليها بأحكام القانون ونظراً للظروف الاستثنائية التي خلقتها حالة الدفاع فإنه لا شك أن الحقوق التي منحها أمر الدفاع رقم (6) وقرارات وزير العمل تعتبر هي الأفضل للعامل ويستحق أجره على أساسها، خلافاً لما تضمنته أحكام المادة (50) من قانون العمل التي تعطي العامل أجره كاملاً عن أول عشرة أيام ونص أجره عن الفترة المتبقية ويحد أعلى ستين يوماً ودون مراعاة موضوع الحد الأدنى للأجور التي تضمن أمر

أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا
أسيد حسن الذنيبات، عامر إبراهيم زمزم

الدفاع رقم (6) مراعاتها عند صرف ما يعادل 50% من أجور العمال عن الفترة التي تلي
تاريخ 2020/4/1 .

وفي ختام هذا المطلب يتبين لنا أن لوقف عقد العمل وفقاً لأحكام قانون الدفاع طبيعة قانونية
وفلسفة مستقلة راعى فيها أمر الدفاع رقم (6) الوظيفة الاجتماعية للأجر التي تراعي ظروف العامل
وأسرته والمحافظة على الرابطة التعاقدية ما بين طرفي عقد العمل لاسيما وأن وقف عقد العمل كان
لأسباب خارجة عن إرادة طرفي العقد، وقبل الخوض بموضوع الآثار المترتبة على وقف عقد العمل
لا بد لنا من بحث أثر سريان أحكام قانون الدفاع على التشريعات الأخرى.

المطلب الثالث: أثر سريان أحكام قانون الدفاع على التشريعات الأخرى

كما أشرنا سابقاً فإن لرئيس الوزراء وبموجب قانون الدفاع صلاحيات واسعة استثنائية
ذات سمات تشريعية، يمارسها من خلال سلطة إصدار أوامر الدفاع، وبذلك يصبح
لرئيس السلطة التنفيذية أن يمارس سلطة التشريع مما لا يدخل أصلاً في اختصاصاته
المادية، ولهذه القرارات (الأوامر) قوة القانون وذات صبغة تشريعية تجرد البرلمان من سلطته،
لذلك فإن الخشية قائمة في صدور أوامر مجففة متعسفة(1) قد تُخل بالتوازن العقدي للعقود
السارية. (Sharaf Aldeen, 1976 , P121)

فالمادة (3) من قانون الدفاع منحت رئيس الوزراء سلطة اتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية
لتأمين السلامة العامة والدفاع عن المملكة دون التقيد بأحكام القوانين العادية المعمول بها، وان
يمارس صلاحياته بموجب أوامر خطية، كما وتضمنت المادة (4) من قانون الدفاع عدداً من
الصلاحيات يجوز لرئيس الوزراء ممارستها تخالف العديد من التشريعات النافذة وتمثل بمجملة
تعطيلاً واضحاً وصريحاً لتلك التشريعات.

كما ونصت المادة (10) من قانون الدفاع صراحةً على وقف العمل بأي نص أو تشريع
يخالف أي حكم من أحكام قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه، وبمفهوم المخالفة فإن
التشريعات والنصوص التي لا تخالف نصوص هذا القانون أو الأوامر الصادرة بمقتضاه تبقى سارية
ونافذة وواجبة التطبيق وفقاً لما تضمنته.

وعلى الرغم من سعة الصلاحيات الممنوحة لرئيس الوزراء بموجب أحكام قانون الدفاع التي
تتمثل في صلاحية تعطيل أحكام القوانين السارية وإصدار أوامر تتمتع بقوة القانون وتخالف القوانين

النافذة في كثير من الأحيان لمواجهة الظروف التي أوجبت العمل بقانون الدفاع إلا أن ذلك لا يمنح هذه الأوامر صفة الديمومة أو صفة التعديل التشريعي (فلا تعتبر من قبيل التعديلات التشريعية)، لاسيما وأن صلاحية هذه الأوامر تنتهي بإنهاء حالة الدفاع وتعود القوانين التي عطلت أحكامها للنفاذ كما كانت وتنتهي صلاحية أوامر الدفاع دون ترك أي أثر يذكر على التشريعات النافذة.

ثم إن المشرع وبموجب قانون الدفاع وتحديداً المادة (11) منه تناول صراحةً موضوع تنفيذ العقود والالتزامات التي كانت سارية قبل نفاذ أحكام قانون الدفاع حيث إنه إذا تعذر تنفيذ أي عقد بسبب مراعاة أحكام قانون الدفاع أو أي أمر أو تكليف أو تعليمات صادرة بمقتضاه أو بسبب الامتثال لهذه الأحكام فلا يعتبر الشخص المرتبط بهذا العقد مخالفاً لشروطه بل يعتبر العقد موقوفاً إلى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً واعتبر ذلك دفاعاً في أي دعوى أقيمت أو تقام على ذلك الشخص أو أي إجراء تتخذه ضده من جراء عدم تنفيذه للعقد أو الالتزام وهو ما سنتناوله تفصيلاً في المبحث القادم وفي إطار عقود العمل تحديداً.

المبحث الثاني: وقف عقود العمل بسبب حالة الدفاع وأثره على حقوق طرفي العقد

إن عقد العمل من العقود الزمنية التي يدخل الزمن عنصراً في تكوينها ويستغرق تنفيذها مدداً زمنية، سواء تم تحديد مدة العقد بناءً على الزمان أو بناءً على المدة اللازمة لتنفيذ مشروع ما أو بناءً على كمية المواد المنوي إنتاجها فجميعها عقود يدخل الزمان عنصراً فيها، وأثناء سريان عقد العمل قد يتعرض لأحد الأسباب التي تمنع تنفيذه بشكل مؤقت سواء كان هذا السبب يعود للعامل أو لصاحب العمل أو لأسباب خارجة عن إرادتهما (Al Mughrabi, 2018. 282).

إن ما يعنينا في بحثنا هذا هو وقف العمل بعقد العمل بسبب سريان أحكام قانون الدفاع وما يترتب عليه من آثار على طرفي العقد وبيان فيما إذا كانت تلك الآثار مقتصرة على طرفي العقد أم أنها قد تمتد إلى العقد ذاته وتؤثر على مدته إذا كان من العقود محددة المدة، إضافةً إلى بيان الآثار التي قد تخلفها حالة الدفاع ووقف عقود العمل بسببها، لاسيما وأن المفاهيم القانونية تتغير وتتطور تبعاً للعوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تواكبها، فإذا كان تنفيذ العقد مقبولاً في الظروف الاعتيادية وخلال فترة السكون والهدوء فإن ذلك "بحسب الأصل" يجب أن لا يطبق في الظروف الاستثنائية التي لا تكون فيها إرادة الطرفين حرة وسليمة (Benshaqron, 2002,54).

المطلب الأول: أثر وقف عقد العمل على حقوق والتزامات طرفي العقد

أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا
أسيد حسن الذنبيات، عامر إبراهيم زمزم

إن وقف العمل هو من الوسائل الاستثنائية التي أقرها المشرع التي تهدف إلى حماية الرابطة العقدية حمايةً للعامل وتغادياً لفسخ العقد نتيجة أسباب الوقف، حيث تدخل المشرع وأقر عدداً من الالتزامات على رب العمل مراعاةً للعامل كونه الطرف الأضعف في الرابطة التعاقدية ومنعاً لاستغلاله وحمايةً للمجتمع في ضبط حركة الناس ومنعهم من التنقل والاختلاط إعمالاً لأحكام قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه.

ولعل من أبرز الآثار المترتبة على وقف عقد العمل أثراً لسريان قانون الدفاع اعتبار العقد موقوفاً إلى الحد الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً، ومن ثم اعتبار هذا الوقف دفاعاً في أي دعوى أقيمت أو تقام بحق ذلك الشخص، أو أي إجراء يتخذ ضده من جراء عدم تنفيذه للعقد أو الالتزام وذلك سنداً لما نصت عليه المادة 11 من قانون الدفاع.

فإذا أمكن تنفيذ العقد جزئياً فإن المدين ملزم بالأداء الجزئي كما أنه من الممكن أن لا يؤثر سريان قانون الدفاع على بعض عقود العمل التي من الممكن تنفيذها على الرغم من سريانه مثل عقد العمل الخاص بخدم المنازل، وحالة تكليف أي من العاملين في العمل عن بعد في القطاعات المشمولة بقرار الغلق تنفيذاً لحظر التجول حيث يعتبر العامل ملزماً بالعمل في هذه الحالة فنظام الوقف يضع التزاماً على طرفي عقد العمل بالامتناع عن أي عمل من شأنه أنه لن يؤدي إلى إنهاء الرابطة العقدية، كما ويمنع أي منهم من طلب فسخ العقد أو التنفيذ العيني خلال مدة الوقف (Al Hendiani, 2000,189)

وعليه فإن بيان الحقوق والالتزامات الملقاة على عاتق طرفي عقد العمل في ظل سريان قانون الدفاع لا يجري بمعزل عن نص المادة (4) من قانون العمل التي اتكأ عليها أمر الدفاع رقم (6) عند تحديد التزامات رب العمل خلال فترة سريان قانون الدفاع حيث إن هذه المادة قد وضعت القاعدة المعروفة باسم "الشرط الأفضل للعامل" والتي تقضي بإعمال الشرط الأفضل للعامل أينما وجد وأينما كان مصدره سواء في نص قانوني أو كان مستنداً إلى العقد سواء كان عقداً فردياً أم عقداً جماعياً أو في لائحة المؤسسة (Al Thnibat, 2016, 23)، وسنتناول هذه الآثار تباعاً مع بيان مصدر إقرارها على النحو التالي:

أولاً: حق العامل بالحصول على أجره خلال فترة سريان قانون الدفاع

لم ينظر المشرع إلى الأجر خلال فترة الوقف بمفهوم اقتصادي (الأجر مقابل العمل) وإنما نظر إلى الأجر بمفهومه الاجتماعي حيث أدرك المشرع أن الأجر - على الأغلب- هو مصدر الرزق الوحيد للعامل وأسرته (Al-Maghribi, 2018,301) فقد تضمن أمر الدفاع رقم (6) بيان الأجر المستحق للعامل خلال فترة الوقف فرق بين العمال المكلفين بالعمل خلال فترة الحظر وغير المكلفين بالعمل وكما يلي:

1. منح كافة العمال الحق تتقاضى كامل أجورهم عن الفترة من 202/3/18 ولغاية 2020/3/31 ويغض النظر عن ممارستهم لأي عمل خلال هذه الفترة.

2. اعتباراً من تاريخ 2020/4/1 :

- يستحق العاملون القائمون بأعمالهم داخل المنشأة (في مكان عملهم) كامل أجورهم وجاز أمر الدفاع الاتفاق مع العامل على تخفيض الأجر بما لا يزيد على 30% خلال الفترة من 2020/4/1 وحتى زوال حالة الدفاع.

- يستحق العامل غير المكلف بأي عمل خلال مدة الوقف كامل أجره ويجوز لرب العمل الاتفاق معه على تخفيض الأجر بنسبة لا تزيد على 30% كما أجاز أمر الدفاع لرب العمل ودون موافقة العامل الطلب من وزير العمل بدفع ما لا يقل عن 50% من أجور العمال من هذه الفئة، ويغض النظر عن مدة الوقف المتبقية

3. أما بالنسبة للعمال المكلفين بالعمل عن بعد فيستحقون أجورهم كما يلي:

- المكلفون بالعمل عن بعد بشكل كلي يستحقون كامل أجورهم عن مدة الحظر.
- المكلفون بالعمل عن بعد بشكل جزئي يستحقون أجورهم وفقاً لأجر الساعة وحسب ساعات العمل الفعلية وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور أياً أعلى.

4. وقف العمل بالمنشأة بسبب عدم مقدرة رب العمل بدفع الأجور وفقاً لما هو مبين أعلاه وذلك بعد حصول رب العمل على موافقة اللجنة التي يشكلها وزيراً الصناعة والتجارة والتموين والعمل وبالتالي عدم صرف أية أجور للعمال.

5. كما تضمن البلاغ رقم (7) الصادر استناداً إلى أمر الدفاع مدار البحث نسبة الأجور المستحقة للعمال عن شهري أيار وحزيران/2020 حيث أجاز تضمن ما يلي:

- لرب العمل تخفيض أجر العامل الذي يعمل بدوام كلي خلال سريان حالة الدفاع وفي القطاعات الأكثر تضرراً بما لا يزيد عن (30%) من الأجر الشهري شريطة موافقة العامل

دون ضغط أو إكراه وبشرط تخفيض أجور الإدارة العليا في المنشأة وأن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور بعد هذا التخفيض.

- أما بالنسبة للعمال المكلفين بالعمل بشكل جزئي فإن البلاغ تضمن احتساب أجرهم على أساس ساعات العمل الفعلية وحسب الأجر المحدد للساعة على أن لا يقل عن (50%) من الأجر الشهري للعامل.

- أما بالنسبة للعامل غير المكلف بالعمل "في القطاعات الأكثر تضرراً فقد أجاز البلاغ تخفيض أجره بما لا يزيد عن (60%) من أجره الشهري وان لا يقل عن (150) دينار.

- أما بالنسبة للقطاعات الأخرى "الأقل تضرراً" فيجب أن لا يزيد الخصم عن (50%) من الأجر الشهري على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور (Communication No. 7)
6 (issued according to Defense Order No 6).

ولعل القواعد التي وضعها أمر الدفاع (6) المبينة أعلاه لا تخلو من وجود العديد من الانتقادات نوجزها فيما يلي:

1. إن مجرد وجود فكرة تتيح لرب العمل تخفيض أجر العامل بواقع 30% بموافقة العامل فكرة لا تحقق العدالة وتتعارض مع النظام العام الحمائي الذي يمنح العامل الشرط الأفضل أينما وجد، ولاشك أنه ليس هناك من العمال من يرغب بتخفيض أجره، وأن القول بأن ذلك في سبيل تحقيق نوع من التوازن العقدي أو مراعاة ظرف صاحب العمل غير وارد لاسيما وأن القطاعات المستثناة من وقف العمل لم يلحق بها أي ضرر وبالعكس فقد حققت أرباحاً طائلة خلا فترة الحظر، فكان من الأولى إن لم نقل الإبقاء على أجر هذه الفئة من العمال كما هي أن يتم منحهم مبالغ تضاف إلى أجورهم بسبب تحملهم لضغط العمل غير المعتاد خلال هذه الفترة.
2. لم يوفق أمر الدفاع حين ألزم رب العمل بوقف العمل في المنشأة في حال عدم مقدرته على دفع الأجور المحددة وفقاً للآلية المحددة فيه حتى يستطيع رب العمل التوصل من دفع أجور العمال، وأرى أنه كان من الأولى ترك الأمر للقواعد العامة بحيث يتم مطالبة رب العمل بدفع الأجور المقررة بأمر الدفاع وفق القواعد العامة حفاظاً على الرابطة العقدية وللمحافظة على المنشآت القائمة، لاسيما وأن إلزام رب العمل في هذه الحالة بالإغلاق من شأنه إغراقه بالديون وربما قد يصل به الأمر إلى حد الإفلاس بسبب أجرة مبنى المنشأة وغيرها من الالتزامات التي تبقى سارية بحقه .

وبذلك يتضح لنا أن كافة الأحكام الواردة في أمر الدفاع رقم 6 هي أحكام استثنائية خرجت عن مفهوم وقف عقد العمل المنصوص عليه في المادة (11) من قانون الدفاع الذي أشرنا إليه آنفاً، وهي أحكام مؤقتة لفترة من الزمن تنتهي بزوال سبب الوقف المانع من تنفيذ عقد العمل (Al Hendiani, 2000,174).

وتجدر الإشارة إلى أن أحكام قانون العمل لم تستخدم مصطلح وقف عقد العمل وإنما نظم موضوع تعليق عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية وحالات أخرى عبر عنها بمفهوم الإجازة (Al-Maghribi, 2018, 282) ومما يدعم الانتقادات الموجهة أعلاه أن قانون الدفاع قد اعتبر العقد موقوفاً والوقف هو مرحلة وسطى بين تنفيذ العقد وانتهائه وهو لتنفيذ العقد وليس للعقد ذاته (Al Hendiani, 2000,175) ولا يصل إلى مرحلة انتهاء عقد العمل فالعقد يبقى قائماً لكن تنفيذه هو الذي يتوقف، وأن القول بإنهاء عقود العمل يتعارض مع الغاية من إقرار المشرع لنظام الوقف الذي أقره كضرورة اجتماعية تسعى إلى حماية الرابطة التعاقدية ما بين العامل ورب العمل وتقادي فسخ العقد بسبب قيام حالة الدفاع.

3. لم يكن أمر الدفاع موقفاً حين عطل العمل بأحكام الفقرة (ب) من المادة (28) من قانون العمل فكيف يُلزم رب العمل بدفع أجر العامل وفقاً لما تضمنه أمر ويحرم من فصل العامل من العمل فصلاً مشروعاً إذا امتنع العامل الذي كُلف بالعمل عن بعد عن القيام بواجبه اتجاه صاحب العمل، فكان من الأولى الإبقاء على سلطة رب العمل بإنهاء عقد العمل إنهاءً مشروعاً في حال امتناع العامل عن العمل الذي كلف به عن بعد خلال سريان حالة الدفاع.
4. خروج المشرع الصارخ على قاعدة الحد الأدنى للأجور حينما أجاز لرب العمل تخفيض أجر العامل غير المكلف بعمل في القطاعات الأكثر تضرراً ليصبح الحد بما لا يزيد عن (60%) من أجره الشهري وأن لا يقل عن (150) ديناراً، وبذلك أخل البلاغ رقم (7) بالمنظومة الاجتماعية والمفهوم الاجتماعي للأجر لاسيما وإن فلسفة الحد الأدنى من الأجور تُبنى على أساس دراسات مُنظمة حول حد الكفاية للعامل وأفراد أسرته، وبذلك فإن البلاغ كان غير موفق من هذه الناحية.

ثانياً: اعتبار العامل في عطلة رسمية فترة سريان قانون الدفاع

جعل أمر الدفاع رقم (6) بعض فئات العمال في عطلة رسمية لكنها عطلة بأحكام خاصة، فالعمال المشمولون بقرار العطلة الرسمية ولم يكفوا بالعمل عن بعد يتحررون من تأدية العمل دون أن يعتبروا مخطئين (Al-Maghribi, 2018,299) ولكن لغايات مراعاة الظروف الاقتصادية لصاحب العمل وحفاظاً على المنشأة وديمومتها فقد منح أمر الدفاع رب العمل صلاحية الطلب من وزير العمل بدفع ما لا يقل عن (50%) من أجور العمال غير المكلفين بالعمل خلال حالة الدفاع وبعد تاريخ 2020/4/1 وبغض النظر عن امتداد مدة الحظر ولهذه الغاية عطل العمل بأحكام المادة (50) من قانون العمل، إلا أن البلاغ رقم (7) المنظم للحقوق العمالية عن شهري أيار وحزيران أجاز لصاحب العمل الحق في حسم ما نسبته (50%) من رصيد الإجازات السنوية المستحقة للعامل عن سنة 2020 شريطة أن يكون هذا العامل غير مكلف بعمل لمدة ثلاثين يوماً فأكثر خلال فترة سريان أحكام قانون الدفاع وعلى الرغم من أن ذلك يعد خروجاً عن القواعد العامة في قانون العمل ويمثل انتقاصاً من أجر العمل بسبب حالة الدفاع إلا أن أمر الدفاع كان موفقاً بهذا الجانب للحفاظ على ديمومة المنشأة الاقتصادية وسرعة تعافيتها بعد مرور حالة الدفاع وبالتالي عودة العمال إلى عملهم .

وهنا يثور التساؤل التالي ماذا لو كان العامل قبل إعلان حالة الدفاع في إجازة موافق عليها من قبل رب العمل أو كان في إجازة مرضية معتمدة امتدت إلى الوقت الذي دخلت فيه حالة الدفاع فهل تخصم من رصيد إجازات العامل أم تحتسب عطلة رسمية ولا تحسب من رصيد إجازاته؟

لقد أجب على التساؤل أعلاه نص الفقرة (أ) من المادة (61) من قانون العمل التي نظمت موضوع الإجازات السنوية للعمال حيث نصت على أنه (.....) ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية)، أما إذا كان العامل في إجازة مرضية فلم تتضمن أحكام المادة (65) من قانون العمل التي نظمت الإجازات المرضية نصاً مماثلاً لنص المادة (61) إلا أنه ونظراً لكون الإجازة المرضية مربوطة بحصول العامل على تقرير طبي ونظراً لطبيعتها الإنسانية وكون أمر الدفاع رقم (1) قد اعتبر هذه الفترة هي عطلة رسمية فإننا نرى أنه بالإمكان القياس على نص المادة (61) وبالتالي عدم احتسابها من رصيد الإجازات المرضية السنوية للعامل.

طالما أننا توصلنا إلى أن فترة الحظر هي عبارة عن عطلة رسمية بأحكام خاصة للعمال المشمولين فيها فماذا عن العمال الذين على رأس عملهم ألا يستحقون بدل العمل الإضافي كونهم يعملون في يوم عطلة رسمية؟

لا شك أن الإجابة تكمن في مضمون السؤال فقرار العطلة الرسمية شمل العمال في القطاعات المشمولة بالحظر الجزئي أو الكلي الذين لا يمكنهم أداء عملهم إلا من خلال تواجدهم في مركز عملهم ولم يكلفوا بالعمل عن بعد وبذلك فإن العمال في القطاعات المستثناة من قرار الغلق والمكلفين بالعمل سواء في مركز العمل أو العمل عن بعد فيعودون في يوم عمل عادي ولا يستحقون بدل العمل الإضافي عن عملهم في هذه الأيام إلا إذا قاموا بعمل إضافي فعلي زيادة عن عدد ساعات العمل المر في قانون العمل، سندا لما جاء في البند (أ/أ) من أمر الدفاع رقم (6).

ثالثاً: إلزام العامل بالعمل إذا كانت المنشأة من القطاعات المستثناة من العطلة

تضمن البند (4) من الدليل الصادر عن وزير العمل أن العامل ملزم بالعمل إذا كانت المنشأة من القطاعات المستثناة من قرار الغلق كذلك يلزم العامل بالعمل عن بعد إذا كلفه رب العمل بذلك وكانت طبيعة عمله تسمح بالعمل عن بعد، ولكن ماذا لو كان العامل قي إجازة شخصية وامتدت حتى دخول فترة حظر التجول وقيام حالة الدفاع فهل يلزم العامل بالعمل؟

على الرغم من أننا سبق وأن بيننا أن هذه الفترة لا تحسب من رصيد إجازته السنوية لتزامن موعد إجازته الشخصية مع العطلة الرسمية استناداً لأحكام المادة (61) من قانون العمل إلا أننا نرى أن العامل لا يلزم بالعمل خلال فترة إجازته حتى تاريخ انتهائها.

رابعاً: منع رب العمل من إنهاء عقود العمل خلال مدة الحظر

تضمن البند (17) من الدليل الصادر عن وزير العمل منع رب العمل من تسريح العمال خلال فترة سريان قانون الدفاع وبذلك فإن أي قرار يتخذ من رب العمل بإنهاء عقد العمل يعتبر إنهاء غير مشروع يترتب عليه مسؤولية رب العمل وفقاً لأحكام قانون العمل، كما تضمن أمر الدفاع رقم (6) البند (ثامناً/ أ) منه أنه لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لإجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل وبالتالي فالإنهاء المشروع لعقود العمل خلال فترة سريان أحكام قانون الدفاع لا يكون إلا في الحالات التالية:

1. (وفاة العامل أو عجزه عن العمل بتقرير طبي).
2. إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك.
3. إذا انتحل العامل شخصية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.
4. إذا أدين بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.
5. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل.
6. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير) سندا لما جاء في المادتين 22 و 28 من قانون العمل.

ويلاحظ على البند الثامن من أمر الدفاع أنه قد استثنى الحالة التي ينتهي بها العقد بانتهاء مدته وانتهاء العمل نفسه وبذلك يكون أمر الدفاع قد مدد فترة عقد العمل دون مراعاة إرادة الطرفين إذ إنه ووفقاً للقواعد العامة في قانون العمل ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته، كما ومنع من إنهاء العقود غير محددة المدة بطريق الإشعار تحت طائلة اعتبار الإنهاء إنهاءً غير مشروع يرتب للعامل كافة الحقوق العمالية المنصوص عليها في قانون العمل.

كما ويُؤخذ على البند الثامن من أمر الدفاع رقم (6) انه منع رب العمل من إنهاء عقد العمل إنهاءً مشروعاً في ظروف معينة كان ينبغي فيها ترك الأمر للقواعد النافذة وإعطاء رب العمل صلاحية إنهاء عقد العمل إنهاءً مشروعاً نظراً لأهمية هذه الحالات ولما لها من أثر سلبي على المنشأة التي تتعكس بطريقة أو بأخرى على مقدرة رب العمل وتؤثر في وضعه المالي الذي قد ينتهي بعجزه عن دفع أجور العمال وهذه الحالات هي:

1. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.
2. إذا ارتكب العامل خطأً نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب.
3. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين.

4. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية.

5. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

وعليه ووفقاً لمضمون البند ثامناً من أمر الدفاع فلا يستطيع رب العمل فصل العامل عن العمل فصلاً مشروعاً إذا امتنع العامل عن العمل خلال سريان حالة الدفاع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل بالعمل عن بعد وكانت طبيعة العمل تسمح بذلك، كذلك الأمر إذا ألحق العامل برب العمل خسارة فادحة بسبب خطئه أو إذا أفشى أسرار العمل، وأرى أن قيام حالة الدفاع وأن كانت تقتضي القيام بأية إجراءات للمحافظة على الأمن الوطني ومن ضمنها حفظ حقوق العمال إلا أنها توسعت وامتدت بحيث تسفقت على حقوق رب العمل ودون مبرر مشروع، هذا وإن تدارك البلاغ رقم (7) الصادر بتاريخ 2020/5/31 تدارك بعض المآخذ والانتقادات الموجهة إلى أمر الدفاع رقم (6) حينما أعاد كافة فقرات المادة (28) من قانون العمل للنفاذ اعتباراً من 2020/6/1.

المطلب الثاني: أثر وقف عقد العمل على مدة العقد

من خلال ما تقدم لاحظنا كيف أن المفاهيم القانونية تتغير وتتطور بتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والبيئية التي تراكبها، وكون عقد العمل من عقود المدة التي تتأثر بتغير هذه الظروف (Benshaqron, 2002, P54).

فيوقف عقد العمل بتنقضي بعض الحقوق والالتزامات المترتبة على عقد العمل انقضاءً لا رجعة فيه دون أن يؤثر على الرابطة العقدية (Al Hendiani, 2000, 186) ودون أن يتعرض أي من طرفي العقد لأي مسؤولية لاحقة جراء ذلك فلا يلزم العامل بتعويض رب العمل عن مدة الوقف التي حصلت فلا يلزم العامل بتعويض رب العمل عن مدة الوقف بالعمل الإضافي حيث تضمنت أحكام قانون الدفاع اعتبار العقد موقوفاً إلى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً وذلك سندا لما نصت عليه المادة 11 من قانون الدفاع.

ولقد استقر الاجتهاد القضائي على أن "الوقف عن العمل من قبل المدعي العام لا يجعل من العقد غير محدد المدة ذلك أن العقد انتهى خلال مدة الوقف الأمر الذي ترتب عليه أن العامل لا يستحق بدل فصل تعسفي وبدل إشعار طالما أن العقد انتهى بانتهاء مدته، وحيث إن العقد هو عقد محدد المدة يبدأ من تاريخ 42006/1 وينتهي في 2007/3/31 ولم يرد ما يثبت إنه تم تمديده لمدة

أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا
أسيد حسن الذنيبات، عامر إبراهيم زمزم

أخرى فإن العقد يكون قد انتهى أثناء مدة الوقف وبانتهاء مدته ولا يوجب المسؤولية على المدعى عليه" (قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2018/7165 تاريخ 2018/12/31 منشورات قسطاس).

إلا أن أمر الدفاع قد جاء بمفهوم جديد أطلق عليه أيضاً مصطلح "وقف عقد العمل" ويختلف عن الحالة المنصوص عليها في المادة (11) من قانون الدفاع مدار بحثنا تتمثل في الحالة التي يعجز فيها رب العمل عن دفع أجور العمال لدية خلال فترة سريان أحكام قانون الدفاع ووفقاً للآلية المحددة بأمر الدفاع رقم (6) حيث وضع لهذه الحالة عدة ضوابط تتمثل فيما يلي:

1. أن يكون رب العمل غير قادر على دفع أجور العمال وفقاً للآلية المحددة بأمر الدفاع رقم (6).
2. التقدم بطلب للجنة المشتركة المشكلة بقرار من وزير العمل والصناعة والتجارة والتموين.
3. أن يكون وقف العمل في المنشأة كلياً.
4. منع رب العمل من اتخاذ أي إجراء قبل صدور قرار اللجنة.
5. أن يرفق بالطلب قائمة بأسماء العمال وطبيعة وعقد كل منهم.

ويلاحظ أن أمر الدفاع ترك القرار بيد اللجنة التي تشكل بقرار من وزير العمل والصناعة والتجارة والتموين وكان من الأولى أن يتم منح وزير العمل التصديق على قرار اللجنة لإيجاد نوع من الرقابة على أعمال اللجنة وضمان مدى صحة القرارات الصادرة عنها.

وقد رتب أمر الدفاع على صدور قرار اللجنة بالموافقة على وقف عقود العمل سنداً لما نص عليه البند خامساً من أمر الدفاع رقم (6) الآثار التالية:

1. منع صاحب العمل الذي أوقف العمل بمنشأته بصورة كلية من مزاوله أي عمل.
2. لا تنقطع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل خلال فترة الإيقاف، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العمل خلال هذه الفترة.
3. لا تحسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل.
4. تبقى كافة الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل سارية باستثناء أجور العاملين.
5. عدم استفادة رب العمل من أي برنامج للحماية الاقتصادية من تاريخ الإيقاف ويستثنى من ذلك أصحاب المنشآت المشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل.
6. وضع إشارة المنع من التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة).

وبذلك فإن ما يعيننا من البند أعلاه أن أمر الدفاع تضمن عدم احتساب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل في حال كان وقف العمل بسبب عدم مقدرة رب العمل على دفع أجور العمال وفقاً لما هو مبين أعلاه وبالتالي يمتد العقد إلى مدة مماثلة لمدة الوقف التي وافقت عليها اللجنة. وعليه وعلى الرغم من أن وقف عقد العمل بسبب سريان أحكام قانون الدفاع لا يؤدي إلى انتهاء الرابطة العقدية إلا أنه يهيئ أسباباً لرب العمل لإنهاء بعض عقود العمل بعد زوال حالة الدفاع لأسباب اقتصادية وهذا ما سوف نبثه في المطلب الثالث.

المطلب الثالث: أثر الوقف بعد زوال سببه

لا شك أن زوال حالة الدفاع ووقف العمل بقانون الدفاع سيؤدي حتماً إلى زوال سبب وقف عقد العمل وبالتالي رجوع عقد العمل إلى حالته الطبيعية وسريان كافة آثاره بحق طرفيه، إلا أن المدة التي أوقف فيها عقد العمل (فترة حظر التجول) تكون قد ألحقت برب العمل بخسائر قد تكون جسيمة في بعض المنشآت لاسيما المنشآت التي كانت مشمولة بقرار الغلق.

بعد انتهاء حالة الدفاع العودة كافة المنشآت إلى العمل تتقدم الحالة والظروف الاقتصادية على سلم أولويات رب العمل بوصفها العامل الأقوى الذي بتوفره يستطيع رب العمل الاستمرار في منشأته، حيث إنه خلال فترة سريان حالة الدفاع منح أمر الدفاع رقم (6) مصلحة العمال والمحافظة على الرابطة العقدية أولى الأولويات حيث نظر كما سبق وبيننا إلى الأجر بمفهومه الاجتماعي مما ألقى عبئاً مالياً كبيراً على رب العمل في تلك المرحلة وأحدث إخلالاً جسيماً - إن جاز القول - في التوازن العقدي مراعاةً لمصلحة المجتمع.

وبذات السياق فإن رب العمل يسعى في هذه المرحلة إلى إعادة التوازن المالي لمنشأته ولعل الخسائر التي لحقت به خلال سريان حالة الدفاع تشكل مبرراً قوياً لرب العمل لإنهاء بعض عقود بالاستناد إلى أحكام المادة (31) من قانون العمل التي حددت شروط إنهاء عقد العمل لوجود أسباب اقتصادية لدى رب العمل وعلى النحو التالي:

أولاً: توافر ظروف اقتصادية جدية لدى رب العمل تبرر تقليص حجم العمل، فلا بد أن تكون فترة وقف العمل قد انعكست سلباً على رب العمل وأثرت على نشاطه الاقتصادي مما حدا به إلى تقليص حجم العمل بسبب تراجع أعماله، ويكون السبب جدياً في حال تطابقت الوضعية الاقتصادية لرب العمل مع تأثيرها على العمل بمعنى أن إنهاء بعض العقود ضرورياً لإنفاذ المنشأة (7، 2016، Al Thnibat)، ويرى البحث أن هذا الأمر متحقق يقيناً للمنشآت التي

أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا
أسيد حسن الذنيبات، عامر إبراهيم زمزم

كانت مشمولة بقرار الإغلاق لاسيما مع استمرار رب العمل بدفع أجور العمال خلال تلك المرحلة والنقبات الجارية الأخرى التي لا يستطيع التنصل منها.

ثانياً: قيام رب العمل بتبليغ وزير العمل خطياً معززاً بالأسباب المبررة قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص، ولعل مبررات رب العمل في الحالة مدار البحث ثابتة ومتوفرة إذ يكفي أن يبين رب العمل أن منشأته كانت من المنشآت المشمولة بقرار الغلق مما أثر على نشاطها على نحو يتعذر معه السير بالعمل في ظل عدد العمال الموجود.

ثالثاً: أن يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاث للتحقق من صحة الأسباب وتقديم توصيتها إلى الوزير خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ للوزير سندا للفقرة (ب) من المادة (31) من قانون العمل، ولعله يوجه إلى هذا النص العديد من الانتقادات (لن نخوض فيها منعاً للاستطراد) ابتداءً من تشكيلة اللجنة ومن ثم المدة المحددة لإصدار القرار وغيرها .

رابعاً : يصدر الوزير قراره بشأن التوصية خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها، فيكون القرار بإنهاء عقود العمل في هذه الحالة للوزير فليس أمامه إلا الموافقة على إجراءات رب العمل أو إعادة النظر بها وعلى كل حال فإن قرار الوزير في هذه الحالة خاضع للطعن لدى محكمة الاستئناف.

وبذلك يبدو جلياً أن حالة الدفاع قد تخلف ظروف اقتصادية لدى رب العمل تبرر إنهاء بعض عقود العمل إنهاءً مشروعاً وفقاً لأحكام المادة (31) من قانون العمل وذلك ضمناً لاستمرار المنشآت في العمل مما يسرع في عودة العمل إلى حالته الطبيعية بالقرب العاجل.

الخاتمة:

بعد أن وصلنا إلى نهاية هذا البحث الذي تناولنا فيه أثر سريان قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه على عقود العمل في ظل جائحة كورونا فقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وعلى النحو التالي:

أولاً: النتائج

1. أن إعلان العمل بقانون الدفاع يؤدي إلى وقف عقود العمل السارية بالقدر الذي يتعذر فيها تنفيذها.

2. استحدثت الأوامر الصادرة بمقتضى قانون الدفاع مفهوماً جديداً لوقف العقد حيث أقيت على بعض آثار العقد سارية على الرغم من وقفه ، وهو ما وجدناه يخرج عن مفهوم وقف العمل في ظل قانون العمل.
3. يختلف وقف عقد العمل بسبب حالة الدفاع عن العقد الموقوف وبعض النظم القانونية المشابهة له التي قد تتحد معه جزئياً بالعلة.
4. إن إعمال قانون الدفاع وسريان الأوامر الصادرة بمقتضاه لن يحول دون استعمال أصحاب العمل لصلاحياتهم القانونية في الإنهاء لأسباب اقتصادية إذا توافرت شروطها وذلك بعد إعلان انتهاء حالة الدفاع بسبب الظروف الاقتصادية التي خلفتها حالة الدفاع.

ثانياً: التوصيات

1. لما جاء إعلان العمل بقانون الدفاع مفاجئاً بفعل ما اجتاحت العالم من جائحة كورونا فلقد بتنا بأمس الحاجة لمعالجة تشريعية مستقرة نواجه فيها أي حالات مماثلة_ لا قدر الله_ لذلك فنتمنى على المشرع الأردني تعديل نصوص قانون العمل وإيجاد نوع من التوازن بين حقوق العمال والتزامات رب العمل في حال تم إعمال قانون الدفاع مرةً أخرى .
2. نتمنى على المشرع إلزام أصحاب العمل والنقابات باتخاذ صندوق خاص في كل منشأة عمل ونقابة يتضمن مساهمات مالية إجبارية شهرية من صاحب العمل والعمال توضع في حساب خاص لمواجهة أية ظروف طارئة تؤثر على حقوق والتزامات طرفي العقد، على أن يكون من حق العامل حال انتهاء خدماته لدى صاحب العمل استرداد مساهماته في هذا الصندوق ، أما في حال توافرت الظروف التي تستدعي الصرف من الصندوق فإن العامل يفقد حقه في تلك المساهمات بالقدر الذي احتجنا فيه الصرف.
3. نتمنى على المشرع الأردني تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته على نحو تلزم به مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمساهمة الجدية في تحمل نسبة محددة نقترح أن تصل لـ 50% من أجور العمال فترة وقف عقد العمل كأثر لإعمال قانون الدفاع.

Reference:

- Sultan, A. (2001). Resources of commitment print 11, culture for publish and distribution.
- Kanan, N. (2001). Administrative law, second book for publish and distribution.
- Al mughrabi, J. (2005). Cases of work stoppage as mentioned in Jordanian law, a published research in mutah's university magazine for research and studies, al karak,.
- Benshaqron, E. (2002). Impact of economical circumstances, of the contract, published research in palace magazine,.
- Fajer, Edees, (1993). Force majeure and end of work contract, policed research in Advocacy magazine.
- Al Hendiani, K. (2000). Work contract termination, published in the magazine of Kuwait University.
- Sharaf Aldeen, Ahmead Mohammad (1976). Study in laws restricting freedoms published research in Altaleach magazine.
- Al thnibat, Osayd Hassan, (2016). judicial control over the termination of work for economical or technical reason's in Jordanian low, The Jordanian Journal of law and political sciences, Mu'tah university.
- Al thnibat, Osayd Hassan, the scope of the legality of penal clause in the employment contract and its rulings under Jordanian low the Jordanian journal of law and political sciences, Mu'tah University.
- Hatem, Fares Abed Al Raheem (2011). State of emergency under defense order of national safety No.1 (2004) and judicial control orerit, published research, kufa study center magazine, kufa university,.
- Al-Maghribi, J .(2018). Eexplaining the provisions of labor law according to the latest amendments and discretion of the cassation ,second edition, culture House, Amman.