

الإجازات والعطل في قانون العمل الأردني

رحمة خليل الزيدانين¹، ليث زهير الرواشدة²، د. سلطان ابراهيم العطين³
كلية القانون-جامعة عمان العربية/الأردن

قبول البحث: 02/02/2025

مراجعة البحث: 28/12/2024

استلام البحث: 13/11/2024

الملخص:

تناول هذا البحث موضوع في غاية الاهمية العملية فضلاً عن اهميته النظرية، ذلك أن القاعدة العامة يحق للعامل لقاء بذل الجهد أن يكافأ وذلك من خلال الإجازات والعطل في جميع ظروفه سواء كان ذكراً أو انثى وأن العامل لا يعلم حقه في الاستفادة من هذه الاجازات والعطل والتي نص عليها المشرع في قانون العمل الاردني وبين الافكار الرئيسية التي تخدم العامل بموضوع الاجازات والعطل.

لقد تم بحث هذا الموضوع ضمن مبحثين، فقد خصص المبحث الأول مفهوم الاجازات والعطل في قانون العمل الاردني وانواع هذه الأجازات.

وخصص المبحث الثاني ببيان الضمانات القانونية لهذه الاجازات واثارها التي تترتب على أطراف العلاقة التعاقدية والتطرق الى العقوبات التي تترتب على صاحب العمل في حال عدم منح هذه الأجازات للعامل.

وقد جاءت هذا البحث بصفة اساسية في قانون العمل الاردني، وحتى يخرج البحث بالشكل الوافي فقد تناول موقف بعض التشريعات العربية

الكلمات المفتاحية: الإجازات، العطل، قانون العمل الأردني

Abstract

This research dealt with a very important practical topic in addition to its theoretical importance, as the general rule is that the worker has the right to be rewarded for his effort through vacations and holidays in all circumstances, whether male or female, and that the worker does not know his right to benefit from these vacations and holidays, which the legislator stipulated in the Jordanian Labor Law and the main ideas that serve the worker in the subject of vacations and holidays

This topic was discussed in two sections, the first section devoted to the concept of vacations and holidays in the Jordanian Labor Law and the types of these vacations

The second section was devoted to stating the legal guarantees for these vacations and their effects on the parties to the contractual relationship and addressing the penalties that result from the employer in the event that these vacations are not granted to the worker

This research came primarily in the Jordanian Labor Law, and in order for the research to come out in a comprehensive form, it addressed the position of some Arab legislations

Keywords: Vacations, Holidays, Jordanian Labor Law

المقدمة

منذ أن وجد الإنسان على ظهر الأرض وهو يسعى إلى تأمين يومه وغده، فهو يعيش يومه ويفكر في غده، ويدرك أن تأمين يومه يكون بتوافر مطالب الحياة التي يحتاجها، ولا يتأتى له ذلك إلا عن طريق العمل، لذلك كان العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجوده، والعمل يتطلب بذل الجهد المادي والذهني، والقدرة على العمل لا تتوافر للإنسان في طفولته وتزول عنه في شيخوخته، كما أنها في الشباب عرضة للانقاص أو الزوال لمرض أو عجز باعتبارها من حالات المخاطر الاجتماعية التي تعترض الإنسان قيد حياته، والتي يعرفها بعضهم⁽¹⁾ بأنها محل حدث يجبر الإنسان على أن يتوقف عن ممارسة عمله بصفة مؤقتة أو نهائية، فهي تنحصر في تلك المشاكل التي يواجهها الفرد الذي يمارس نشاطاً مهنيًا، فتؤدي إلى فقدته لعمله، أو إلى تحمله أعباء تنقص من مستوى معيشته.

وعقد العمل هو عقد قديم راسخ منذ القدم إلا أنه أصبح الآن يتميز بالحدثة لحصول تطور كبير بالاستثمارات الاقتصادية وقد صاحب ذلك تغييرات جديدة في عقود العمل وشروطها مما استدعى معه التدخل في تنظيم جوانبه وابعاده المختلفة بغية التعرف على ذاتيته والموضوعات التي ينبغي معالجتها من خلال أسس ومبادئ بهدف الوصول إلى غايات تحقق الفائدة وتطور المجتمع بشكل عام⁽²⁾.

إن علاقات العمل الخاضعة لأحكام قانون العمل تصنف إلى نوعين: أولهما علاقات العمل الفردية والتي تتجسد بعقد العمل الفردي، الذي يبرم بين عامل واحد وصاحب عمل واحد، وثانيهما علاقات العمل الجماعية التي تتجسد بعقد العمل الجماعي، الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة التي تمثلهم في جهة أخرى⁽³⁾.

وبالرجوع إلى تعريف عقد العمل في المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 96/8 وتعديلاته، نجد أن عقد العمل قد يكون لمدة محددة أو غير محددة، ولمدة العقد أثرٌ على حقوق العامل، حيث إن العامل لا يلزم بالعمل لدى صاحب

⁽¹⁾ الخمايسة، روان (2022) الضوابط القانونية لحماية اجر العامل في القانون الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ص22.

⁽²⁾ سلامة، عماد (2009). نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، ص8.

عمل واحد طيلة حياته، فإن عقد العمل كأى رابطة تعاقدية أخرى ينتهي بحسب القواعد العامة وينتهي بالفسخ والإنهاء بالإرادة المنفردة في حالات أخرى⁽¹⁾.

عرّف القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة (1976) عقد العمل في المادة (805) منه: [عقد يلزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل المصلحة الآخر تحت إشراف إدارته لقاء أجر .

وبالنسبة للإجازات والعطل فقد نظمها قانون العمل الأردني حيث يستحق العامل يوم عطلة أسبوعياً، كما ألزم صاحب العمل بتنظيم يوم محدد للعطلة، وقد يكون يوم العطلة في يوم آخر غير يوم الجمعة حسب المادة (60/أ) من قانون العمل، كما منح قانون العمل للعامل إجازات تشمل الإجازة السنوية والإجازة المرضية والإجازات الإضافية وهو ما سيأتي تفصيله فيما بعد⁽²⁾.

لذلك تأتي هذه الدراسة للتعرف على إجازات العامل في قانون العمل الأردني.

مشكلة البحث

إن الاشكالية الرئيسية تتوقف على مدى كفاية الاحكام القانونية المتعلقة بالإجازات السنوية وضرورة اعادة تنظيم وصياغة موضوع العطل والجازات في قانون العمل الاردني من خلال اجراء دراسات أخرى وايضاً بيان الضمانات القانونية لحماية العطل والجازات وآثار هذه الحماية في قانون العمل الأردني والتطرق الى العقوبات المترتبة على عدم منح العطل والجازات في قانون العمل الأردني وأن بعض ارباب العمل لا يعلمون أن هذه الإجازات هي حق للعامل والعامل لا يعلم حقه بالاستفادة من هذه الإجازات.

اهمية البحث

تكمن اهمية البحث بسبب بيان الإجازات والعطل التي يتمتع بها العامل فهي حق رب العمل او العامل فهو لا يعلم حقه بالاستفادة من هذه الإجازات حيث يلاقي العامل اثناء ادائه لعمله لدى صاحب العمل الكثير من التعب في سبيل الوفاء ومن العدالة ان يُكافأ العامل على بذل الجهد. فقد نظم المشرع الأردني في الفصل الثامن من قانون العمل ما يسمى بتنظيم العمل والإجازات وإلا تعرض صاحب العمل المساءلة التأديبية

(¹) هاشم، هشام رفعت (1973) شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية) (بدون رقم طبعة)،

مكتبة المحتسب، عمان، صفحة (38-39).

أسئلة البحث

- كيف يعرف القانون المدني الأردني قانون العمل؟
- هل قام المشرع الأردني في قانون العمل بتعريف اي من العطل والإجازات على اختلاف أنواعها؟
- هل هنالك أي ضوابط و ضمانات وضعها المشرع الأردني لحماية العطل والإجازات في قانون العمل الأردني؟
- ما هي العقوبات التي تترتب على مخالفة صاحب العمل، في حال عدم قيامه بمنح العامل حقه في العطل والأجازات على اختلاف أنواعها؟
- ما هي الآثار المترتبة على حماية المشرع الأردني لي العطل والإجازات وفقاً لاحكام قانون العمل الأردني؟

اهداف البحث:

- دراسة لمفاهيم العطل والإجازات وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني، مع ذكر الفرق بين كل من العطلة والإجازة ، وتوضيح المعنى القانوني لكلاهما .
- التعرف على أنواع العطل والإجازات في قانون العمل الأردني. كالإجازة السنوية، الإجازة المرضية، والإجازة دون أجر وغيرها من الإجازات، والتطرق الى شروط منحها ومدتها وطرق الاستفادة منها.
- دراسة لكيفية تأثير نوع العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة على حقوق التي تثبت للعامل في الحصول على العطل والإجازات.
- تقديم مقترحات وتوصيات تسهم في تطوير قانون العمل الأردني، بالإضافة الى تقديم توصيات لتطوير أحكام العطل والإجازات في قانون العمل الأردني بما يتناسب مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من نواحي الحياة المختلفة.

الدراسات السابقة:

- أجرت الخمايسة، روان (2022) دراسة تناولت فيها الضوابط لحماية أجر العامل في القانون الاردني، رسالة ماجستير غير منشورة ، هدفت هذه الدراسة إلى بيان مفهوم الأجر وما هي أنواع العمل وبيان ما هو الأجر الذي يستحقه العامل عن عمله في العطل الأسبوعية، أو الرسمية، أو الأعياد، وما الشروط الواجب توافرها بالأجر الذي تؤدي عنه اشتراكات الضمان الاجتماعي، والفئات التي لها قواعد خاصة بالحد الأدنى للأجور، ومدى كفاية التنظيم القانوني لحماية الأجر

وقد توصلت الدراسة إلى أن المشرع نص في قانون العمل على استحقاق العمال أجورهم كاملة في حال وقف العمل بصورة مؤقتة لسبب لا يد لصاحب العمل به، وذلك خلال الأيام العشرة الأولى للتوقف، ومن ثم يلزم صاحب العمل بدفع نصف الأجر عن المدة التي تزيد عن ذلك، وأن العمل على ثلاثة أنواع فهو إما أن يكون جهداً بدنياً أو جسدياً، أو عملاً ذهنياً، أو عمل يتطلب جهداً فكرياً وجسدياً والهدف من العمل بأنواعه الحصول على الأجر.

كما يجوز تشغيل العامل في أيام العطل الرسمية، والأسبوعية، وأيام الأعياد لقاء أجر إضافي أجرى العقابلية، زيد محمود، (2013) دراسة تناول فيها الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة) يعد الوفاء بالأجر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل في جميع القوانين التي نظمت العمل [i]. وقد تطور مفهوم الأجر مع مرور الزمان بعدما كان يقوم على مبدأ أن القوي يسيطر على الضعيف ذلك المبدأ الذي لم يكن قائماً على قاعدة العدل والشعور الإنساني إنما على قاعدة شريعة الغاب التي كانت تسود عصر الإقطاع حيث كان العامل يعد عبداً يعمل مقابل الغذاء والكساء.

وبقي الأمر على تلك الحال حتى قيام الثورة الفرنسية التي كانت من أهم نتائجها ميلاد عهد جديد يقوم على الاعتراف بالحرية والمساواة وحقوق الإنسان. وقد أدى ذلك إلى ظهور مبدأ سلطان الإرادة الذي نجم عنه إطلاق سلطة أصحاب العمل في فرض شروطهم على العمال ومن بينها تحكمهم في تحديد الأجور مما زاد في رغبة أصحاب المال في تحقيق الربح السريع بالاستناد إلى تخفيض الأجور وكثرة الإنتاج وهذا هو المبدأ الذي قامت عليه الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر الميلادي [ii]. وهذا أدى إلى انعدام التفاوض الحر وبالتالي انعدام الحرية التعاقدية كأداة فاعلة للارتقاء في بيئة العمل نظراً لأن تلك الحرية وإن كانت قد قامت على أساس المساواة القانونية إلا أنها قامت في الوقت ذاته على أساس اللامساواة الاقتصادية

أجرى سلمان، (2021) دراسة تناول فيها التنظيم القانوني للإجازة الوظيفية المستحدثة في العراق وخُصّصت الدراسة في ختامها إلى مجموعة من النتائج والتوصيات والتي يمكن الوقوف على أبرزها ، إذ إنّ أبرز النتائج التي تم التوصل إليها ، إن الإجازة الوظيفية المستحدثة تتعارض في أحكامها مع بعض المبادئ الدستورية ، فضلاً عن تعارضها مع بعض نصوص قوانين الخدمة النافذة كقانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وقانون التقاعد الموحد ، فضلاً عن إن الإجازة موضوع البحث ليس لها أساس ضمن قواعد الدستورية ، إنما ورد أساسها في التشريعات العادية والتنظيمية ؛ وبذلك فهي تُعد من الملحقات الإدارية لقانون الموازنة العامة الاتحادية ، وإن

الهدف منها هو معالجة الوضع الاقتصادي للدولة ؛ بالرغم من إنها لم تثبت جدواها في مواجهة الأزمة التي شرعت من أجلها بل قد تؤدي الى زيادة العبء على كاهل الموازنة من الناحية الفعلية ، أما بشأن أبرز التوصيات ، هي دعوة المشرع الى ضرورة تنظيم أحكام الإجازة موضوع البحث في قانون خاص أو في إطار تعديل قوانين الخدمة المختصة مع ضرورة رفدها بتعليمات أو ضوابط لتمييز ذلك القانون والتعليمات بشيء من الاستقرار وعدم التعارض مع المبادئ الدستورية والقانونية ، مع تضمينها تحديد السلطة المختصة بمنحها ، فضلاً عن تحديد القيود الواردة على منحها بصورة واضحة ، وكذلك بيان شروط ومحددات منحها بما يضمن حل الأزمة الاقتصادية والحد من البطالة المستشرية في العراق أو الإسهام في معالجتها ولو نسبياً

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة التنظيم القانوني للإجازات بشكل عام، وتطرق الى الضوابط القانونية لحماية أجر العامل في قانون العمل الأردني وبيان الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الاماراتي (دراسة مقارنة) ف أهم ما يميز الدراسة الحالية الاحكام القانونية لإعادة تنظيم وصياغة الاحكام المتعلقة بالإجازات وخاصة الإجازة السنوية حيث بينت هذه الدراسة ضرورة تعديل بعض نصوص المواد القانونية وأن هذه الأجازات هي حق للعامل يمكن الاستفادة منها.

المبحث الأول

ماهية العطل والإجازات

منح المشرع الأردني في قانون العمل الحالي حقوقاً للعامل لا يجوز لصاحب العمل حرمانه منها. حيث أن هذا العامل يلاقي اثناء أدائه لعمله كثير من الجهد والتعب في سبيل الوفاء بما عليه من أعباء عملية كي يتقاضى أجره، وبعد هذا العناء الكبير والمستمر فهو يحتاج إلى راحة من أجل استعادة نشاطه، ومواصلة العمل الذي يعتبر مصدر رزقه. ومن العدالة ان يتم مكافأة هذا العامل على مما بذله من جهد، ومنحه وقت كاف للراحة كي يستعيد نشاطه مرة اخرى لذلك نظم المشرع الأردني ما يسمى بالعطل والإجازات من خلال قانون العمل.

ومن أجل الوقوف على ماهية العطل والإجازات سوف نقوم بدراسة مفهومها وأنواعها في هذا المبحث من خلال مطلبين وكالاتي:

المطلب الأول: مفهوم العطل والإجازات

المطلب الثاني: أنواع العطل والإجازات

المطلب الأول

مفهوم العطل والإجازات

لم يعرف المشرع الأردني في قانون العمل العطل والإجازات، وحسناً فعل، لأن مهمة وضع التعريفات لمختلف المصطلحات من مهام الفقه لا التشريع. وبالرغم من عدم تعريف المشرع الأردني للعطل إلا أنه حددها من خلال المادة 60 من قانون العمل الأردني بأن الجمعة تعد من أيام العطل الأسبوعية للعامل، حيث نصت الفقرة (أ) على: " يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل الا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك"¹.

كما منحت الفقرة (ب) من المادة ذاتها للعامل جمع أيام عطلته الأسبوعية للحصول عليها وذلك بالقول "يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر"². اما الفقه، فقد عرف جانب منه العطلة والإجازة من الناحية القانونية أنها "الانقطاع عن العمل لسبب قانوني بطلب من الموظف بترخيص من الإدارة ولفترة محددة"³.

كما عرفت بأنها: " حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا أنه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه"⁴.

ويتضح من هذا التعريف أن العطلة هي وضعية الموظف في حالة الخدمة إلا أنه ينقطع عن عمله بترخيص من إدارته، ولكن ما يؤخذ من هذا التعريف أنه ناقص لأنه لم يبين إن كان هذا الإنقطاع حقا للموظف أم رخصة ترخص بها الإدارة للموظف لينقطع عن العمل فترة زمنية معينة.

وعرفت العطل والإجازات ايضاً بأنها: "بأنها رخصة تجيز للعامل الإنقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون"⁵ ويتضح من هذا التعريف أن العطل والإجازات تم تكييفها على أنها رخصة وأن إستخدامها يعد أمراً جوازيًا بالنسبة للعامل وعليه يؤخذ على هذا التعريف أنه لم يشير إلى العلاقة التي تربط العامل بالإدارة في كونها تبقى قائمة أم لا وهي حق أم رخصة تتفضل بها الإدارة على مستخدميها.

¹ الفقرة (أ) من المادة 60 من قانون العمل الأردني رقم 14 لسنة 2019 المعدل.

² الفقرة (ب) من المادة 60 من قانون العمل الأردني رقم 14 لسنة 2019 المعدل.

³ الشريف، صلاح الدين وكمون، ماهر (2006). سلسلة قانون الوظيفة العمومية الجزء السادس نظام العطل في الوظيفة العمومية، تونس، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، ص1.

⁴ صبيح، ميسوم (1985). المؤسسة الإدارية في المغرب العربي، عمان، مطابع الدستور التجارية، ص221.

⁵ المصاروة، هيم حامد (2011). التنظيم القانوني للإجازات، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، عمان، دار قنديل للنشر، ص18.

ويمكن في النهاية وبعد استعراض التعريفات السابقة استخلاص التعريف المقترح من قبل الباحث وهو أن العطلة والإجازة هي حق الموظف في الإدارة و تتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانوناً، مع تمتعه بمرتبه حسب الحالات وبقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة مع إستفادته من جميع الحقوق الثابتة كما تتميز بأنها حق دستوري.

ومن خلال ما سبق من تعريفات يمكن تحديد عناصر أساسية تحدد ملامح العطل والإجازات القانونية على النحو التالي:

- أ) أن يكون هناك مبرر شرعي: يشير هذا إلى أنه يجب أن يكون هناك سبب قانوني يبرر تغيب الموظف عن العمل، وفي الحالات القصوى تتعامل الإدارة بمرونة وتسمح بالتغيب المؤقت في حالات معينة.
 - ب) أن يتم تقديم طلب: يتوجب على الموظف تقديم طلب رسمي يحدد فترة العطلة المطلوبة، ولا يمكن فرض الراحة على الموظف دون موافقته.
 - ت) الموافقة المسبقة من الإدارة: باستثناء بعض الحالات، يتعين على الموظف الحصول على موافقة مسبقة من إدارته قبل التغيب عن العمل.
 - ث) محافظة الموظف على وضعيته: يحتفظ الموظف بحقوقه الإدارية والمالية أثناء فترة العطلة، ويجب عليه الامتناع عن ممارسة أي عمل بمقابل خلال هذه الفترة، ولكن يتم التغاضي في بعض الحالات عن هذا القاعدة.
- ولهذا فإن أهم العطل والإجازات التي أقرها المشرع الأردني في هذا المجال جاءت على أنواع عدة سوف نقوم بالوقوف عليها في المطلب التالي.

المطلب الثاني

أنواع العطل والإجازات

منح المشرع الأردني في قانون العمل الحالي للعامل حقوقاً يتمتع بها لا يحق لصاحب العمل حرمانه منها، وفي الوقت ذاته لا يحق للعامل الحصول على هذه الإجازات إلا لأسباب نظمها القانون ووضع ضوابط لها بعيداً عن أهواء العامل الشخصية ومن تلك الحقوق الإجازات، وقد جاءت هذه الإجازات على أنواع عدة منها الإجازات السنوية والإجازات المرضية والإجازات دون راتب، وسوف نقوم بالوقوف على هذه الإجازات من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: الإجازات والعطل السنوية

لم يعرف المشرع الأردني الإجازة السنوية ولم يبين الحكمة من تطبيقها، وترك هذه المهمة للفقهاء، حيث عُرفت بأنها "فترة الراحة التي نص عليها المشرع لكي يستريح العامل خلالها من عناء العمل المتواصل ويجدد نشاطه ثم يعود لعمله أكثر حيوية ونشاطاً"¹.

ويتضح من هذا التعريف انه لم يحدد المدة لهذه الإجازة بخلاف التعريف التالي الذي أشار لمدة الإجازة السنوية بأنها لعام وذلك بقوله: "راحة العامل من عناء العمل على مدار عام ليجدد نشاطه وحيويته"².

ويستند المشرع في تحديد مدة العطل والإجازة السنوية التي يستحقها العامل إلى مدة عمله (اقداميته) أي انها تحدد وفق المدة التي أمضاها في المنشأة حيث أن المشرع حدد المدة للعمال الذي امضوا في خدمة المنشأة اقل من خمس سنوات من خلال نص المادة 61/أ من قانون العمل الأردني بقولها: "لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك"³.

ويتبين من هذا النص أنه لا مانع من الاتفاق على منح العامل مدة إجازة أطول من ذلك، وذلك يتضح من خلال النص بأنه "إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك". فما وضعه المشرع من مدة يعتبر الحد الأدنى للإجازة السنوية والتي يجوز الاتفاق على ما دونها.

وتصبح 21 يوماً عن كل سنة بعد مضي العامل في المكان نفسه مدة خمس سنوات، بحيث تكون مدفوعة الأجر، وذلك ما جاءت به المادة 61/أ من قانون العمل الأردني حيث نصت على: "...على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحد وعشرين يوماً إذا أمضى العامل في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة..."⁴.

ويتضح من هذا النص السابق أن المشرع اشترط توافر شرطان لاستحقاق الإجازة التي تبلغ 21 يوماً وهما: ان تكون خدمة العامل لدى صاحب العمل غير متقطعة أي متصلة، كما اشترط أن تكون خدمة العامل لدى صاحب العمل نفسه، ولا يستفيد منها العامل الذي يعمل لدى أكثر من صاحب عمل بغض النظر عن مدة خدمته معهم.

وفي هذا السياق جاء لحكم لمحكمة التمييز الأردنية بأنه: "وحيث ان لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة 14 يوم عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك وتصبح مدة الإجازة السنوية 21 يوم إذا امضى في

¹ الداودي، غالب علي (2004). شرح قانون العمل، ط3، عمان، دار وائل للنشر، ص12.

² رمضان، سيد محمود (2005). الوسيط في شرح قانون العمل، ط1، عمان، دار الثقافة، ص342.

³ المادة 61/أ من قانون العمل الأردني رقم 14 لسنة 2019..

⁴ لمادة 61/أ من قانون العمل الأردني رقم 14 لسنة 2019..

الخدمة لدى صاحب العمل نفسه مدة خمس سنوات متصلة.. كما تقضي بذلك المادة 61/أ من قانون العمل وتعديلاته.... وعليه فإن المميز ضده يستحق إجازة سنوية عن سنة باقي مدة تلك الخدمة بواقع 14 يوم لسنة وليس 21 يوم...¹.

وقد يجد بعضهم أن هناك ثغرة تشوب النص السابق، وذلك اعتماده على تغير صاحب العمل في المنشأة بسبب انتقال ملكيتها، لبيعها أو دمجها أو انتقالها بالإرث أو غيرها من المبررات، وهو ما يؤدي لحرمان العامل من حقه في هذه الإجازة الطويلة، وفق ما جاء به النص. وقد يحقق من وجهة نظر البعض ميزة بالنسبة لبعض العمال الذين يستمر عملهم لدى صاحب العمل ذاته بالرغم من تغير المنشأة لذلك فإن هذا النص قد يكون محط خلاف في نظر البعض لتضمنه عيباً وتحقيقه ميزة في ذات الوقت. لذلك نجد من الأولى في مثل هذه الحالات تخليصه من العيب الذي يشوبه ومنح العامل في كلا الحالتين إجازة واحد وعشرين يوماً.

الفرع الثاني: الإجازات والعطل المرضية:

لم يعرف المشرع الأردني الإجازة المرضية أيضاً ذلك أن هذه المهمة ليست مهمة بل مهمة الفقه، لذلك عرف بعضهم الإجازة المرضية بأنها: "إجازة تمنح من قبل جهة طبية ذات اختصاص بسبب المرض"².

ويؤخذ على هذا التعريف بأنه أشار للجهة التي لها حق منح هذه الإجازة هي الجهة الطبية ذات الاختصاص وليس أية جهة أخرى، بالرغم من أن صلاحيات هذه الجهة لا تتعدى اصدار تقرير طبي بحالة العامل الصحية، لذلك يمكن تعديل تلافي النقد في هذا النص بإيراد تعريف للإجازة السنوية ليصبح كالاتي: إجازة مأجورة تُمنح للعامل الذي يصاب بمرض يتعذر فيه قيامه بالعمل المناط به، وذلك بناءً على تقرير طبي صادر من جهة طبية معتمدة، حيث يستحق العامل الحصول على مرتبه أثناء فترة الإجازة المرضية.

ولاستحقاق هذه الإجازة شروط حددها المشرع الأردني في قانون العمل من أهمها:

أولاً: ان يصاب العامل بمرض يحول دون قيامه بالعمل المناط به أي ان العامل في حال كان مصاباً بمرض بسيطاً أو مزمناً فإنه لا يستحق الإجازة المرضية، طالما أنه لا يعيقه عن أداء عمله.

¹ حكم محكمة التمييز الأردنية رقم 4215 لسنة 2005 جلسة بتاريخ 2006/5/8/3.

² كرم، عبد الواحد (1997). معجم المصطلحات الشريعة والقانون، ط2، عمان، دار الثقافة، ص15.

كما أن المشرع الأردني لم يشمل الأمراض المهنية وإصابات العمل في الإجازة المرضية، حيث ان المشرع قرر لهما احكام خاصة تفوق وتتميز عما هو مقرر في الإجازة المرضية حيث يستحق العامل الذي يلحق به مرضاً مهنيّاً او إصابة عمل أجراً بنسبة معينة وبغض النظر عن المدة التي يستغرقها علاجه، حيث جاء في المادة 90/ب من قانون العمل: "إذا نشأ عن إصابة العامل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل 75% من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه ال إصابة وذلك أثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل إلى 65% من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة"¹.

ثانياً: يتعين أن يكون المرض الذي ألمّ بالعامل، والذي يستدعي حاجته للحصول على إجازة صحية، موثقاً بتقرير معتمد من قبل المؤسسة، يشعر النزاع أحياناً بين العامل وصاحب العمل حول مدى استحقاق العامل لهذه الإجازة وفقاً لطبيعة مرضه ولهذا الغرض، وضعت المادة 65 من قانون العمل آلية للتحقق من حقيقة مرض العامل، حيث تنص على أن منح الإجازة يتطلب تقريراً يصدر عن الطبيب المعتمد من المؤسسة. وذلك بقولها: "كل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن عشرين عاملاً، أما المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على عشرين عاملاً فيتم اعتماد لجنة طبية خاصة لغايات اعتماد التقارير الطبية".

ثالثاً: إجازة الأمومة: ينص قانون العمل الأردني على منح الأم الحامل إجازة أمومة قبل وبعد الولادة لمدة عشرة أسابيع، شريطة ألا تقل فترة الإجازة بعد الولادة عن ستة أسابيع. ويكون صاحب العمل ممنوعاً من تشغيلها قبل انقضاء هذه الفترة، مع استحقاقها لأجر كامل طوال هذه الفترة، ويتعزز ذلك بوفق المادة 72 من قانون العمل.. وذلك من خلال نص المادة 72 من قانون العمل والتي جاءت لتقول: "للرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ألا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل أنقضاء تلك المدة"².

¹ المادة 90/ب من قانون العمل الأردني.

² المادة 70 من قانون العمل الأردني.

كما منحت المادة 71 من القانون ذاته للمرأة العاملة بعد ان تنقضى مدة اجازتها التي نصت عليها المادة 70 حق اخذ إجازة مدفوعة الاجر وذلك بقولها: "للمرأة العاملة بعد انتهاء أجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد"¹.

ويتضح من النص أعلاه ان المشرع الأردني راعى الأوضاع الإنسانية للمرأة بعد الولادة وهذه الحالة هي ارضاع مولودها الجديد، في حقها بالحصول إجازة على فترات مدفوعة الأجر. إلا أن المشرع حدد هذا الفترات في مجموعها بالساعة في اليوم الواحد.

رابعاً: هناك إجازات يُعفى فيها الموظف من استلام أي أجر، ومن بين هذه الحالات يحق للعامل الحصول على إجازة تمتد لمدة أربعة أشهر دون أجر في حال انخراطه في الدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها، كما يتاح للمتزوجين الذين يشغلون مناصب رئيسية الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمرة واحدة، لا تتجاوز مدتها سنتين، لمرافقة الزوج في حالة انتقاله إلى عمل آخر خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة، أو إلى عمل خارج حدود المملكة.

ويرى الباحثون ان المشرع قد وفق عندما تكلم عن الإجازات بالفصل الثامن عندما سماها تنظيم العمل والإجازات فترك الأمر للتنظيم بعد ما وضع القواعد الآمرة في القانون ترك هذه القواعد للعامل ورب العمل وهذه الإجازات متعددة في قانون العمل الأردني.

المبحث الثاني

الضمانات القانونية لحماية العطل والإجازات وآثارها والعقوبات المترتبة على عدم منح العطل والإجازات

منح المشرع الأردني في قانون العمل الحالي للعامل حقوق يتمتع بها لا يجوز لصاحب العمل حرمانه منها وفي الوقت ذاته لا يجوز للعامل الحصول عليها لغير الأسباب المنظمة من قبل القانون لذلك وضع لها ضوابط معينة بعيداً عن اهواء العامل الشخصية، وهو ما سوف نبثه في هذا المبحث من خلال المطلبين الآتين:

المطلب الأول: ضمانات حماية العطل والإجازات في قانون العمل الأردني

¹ المادة 71 من قانون العمل الأردني.

المطلب الثاني: آثار حماية العطل والإجازات في قانون العمل الأردني والعقوبات المترتبة على عدم منح العطل والإجازات.

المطلب الأول

ضمانات حماية العطل والإجازات في قانون العمل الأردني

نص المشرع الأردني على اعتبار الإجازة سبباً لحصول العامل على اجره كاملاً مادام انه اثبت ذلك من خلال تقرير طبي معتمد، وعلى ذلك جاء نصه بعدم انتهاء خدمة العامل او انتهاء عمله في حال مرضه مكماً لهذا النص طالما ثبت مرضه، حيث أنه حظر إنهاء عقد العامل أثناء المدة الممنوحة له بحكم القانون بما فيها الإجازة السنوية أو المرضية أو غيرها من الإجازات التي نص عليها القانون. وهو ما جاءت به المادة 27 من قانون العمل الأردني بقولها: "أ - مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية: 1... - المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة. 2 - العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة. 3 - العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها"¹.

يظهر من النص السابق أن التشريع الأردني قد منع إنهاء خدمة العامل طالما كان في إجازة مرضية التي يمنحها القانون بناءً على إثبات حالته الصحية التي تستدعي الإجازة ومع ذلك، لم يكن هذا الحظر مطلقاً، بل جعل القانون صاحب العمل في حالة إعفاء من هذا الالتزام في حال قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة إجازته المرضية.

وقد ايدت محكمة التمييز ذلك في حكم لها بأن الفصل التعسفي إذا ما كان الفصل أثناء الإجازة المرضية وذلك بقولها: "أن المشرع أورد في المادة 27 من قانون العمل قيداً على صاحب العمل مؤيداً أنه حتى لو توافرت الأسباب المشروعة لفصل العامل فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل في حالات منها حالة ان يكون العامل أثناء إجازة مرضية إذ أن من شأن ثبوت ان الفصل تم في أثناء الإجازة المرضية أن يوصفه لوقوعه في وقت غير مناسب"².

¹ المادة 27 من قانون العمل الأردني.

² حكم تمييز حقوق اردني طعن رقم 1491 لسنة 2001 المجلة القضائية، ص160.

ولكون الإجازة الممنوحة للعامل من قبل المشرع الأردني وهو ما يعد حقاً قانوناً، فقد هدف المشرع من وراء ذلك الى ان يشعر العامل بالطمأنينة والسكينة بأنه لن يتعرض للفصل إذا ما مرض أو بسبب حصوله على إجازة سنوية أو أي نوع من الإجازات التي منحها المشرع للعامل فطالما توافرت شروط الإجازة والعطلة للعامل، فله حق الحصول عليها والتمتع بها ولا يجوز لأحد حرمانه منها وذلك ضمن الحدود المرسومة قانوناً، وبما حدد لها من مدة معينة أو حق في الأجر خلال تلك الإجازة¹.

ويرى الباحثون أنه في حال قام صاحب العمل بفصل العامل بعد حصوله على الإجازة المستحقة له، فيكون بذلك قد خالف القانون، ويعد هذا الفصل فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض، ذلك أن الإجازة من حق العامل وفي حال أفقده صاحب العمل هذا الحق فإنه يكون قد ضيع حق من حقوقه الممنوحة له من قبل القانون، وبذلك فإن إيقافه عن العمل هنا يعد فصلاً تعسفياً موجباً للتعويض.

المطلب الثاني

آثار حماية العطل والإجازات في قانون العمل الأردني والعقوبات المترتبة على عدم منح العطل والإجازات

في حال تعرض العامل لأي سبب موجباً لحصوله على الإجازة كمرض ألم به، أو إجازة الأمومة أو الإجازة السنوية أو أي نوع آخر من أنواع الإجازات والعطل، فإنه وبعد ان تنتضي تلك الإجازة فالأمر لا يخرج عن فرضين هما: الأول: ثبوت عدم مقدرة العامل على العمل من جديد حيث في حال اثبت تقرير طبي عدم مقدرة العامل نهائياً للعمل من جديد بعد انقضاء مدة اجازته المرضية، فلصاحب العمل البحث له عن عمل ملائم له وفي حال لم يتوفر عمل يناسبه، فإنهن ينهي عمله لعجزه عن أداء العمل، وهو ما جائت به الفقرة (ج) من المادة 21 من قانون العمل الأردني بقولها: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: 1- اذا اتفق الطرفين على إنهائه. 2. إذا انتهت مدة العمل او انتهى العمل نفسه. 3- إذا توفي العامل او اقعده مرض او عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي...."².

1 المصاروة، هيثم حامد (2008) المتنقى في شرح قانون العمل ودراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص272.

2 الفقرة (ج) من المادة 21 من قانون العمل الأردني.

أما الفرض الثاني فهو اذا كان العامل لم يمتثل للشفاء او كان ما زال يتماثل للشفاء، وفي هذا الشأن ذهب جانب من الفقه للقول أنه من حق صاحب العمل أن يتخلص من العامل تأسيساً على أنه قد انتهت مدة الإجازة المرضية ولم يتماثل العامل لشفاء، وانه غير قادر على استئناف العمل من جديد¹.

إلا أننا نؤيد الفرض الثاني لعدم إيراد المشرع نص خاص وصريح بذلك، فما أورده المشرع من نصوص سيما المادة 21/ج لا يؤكد تبنيه لمثل هذه النتيجة، وإنما قد يثير بشأنها الشك فقط والقاعدة تقضي بأن الشك يفسر لمصلحة العامل، فضلاً عن الأخذ بمثل هذه النتيجة قد يصب إلى إلحاق الضرر الجسيم بالعامل، سواء من الناحية النفسية أو المادية، ذلك ان العامل سوف يعتمد على الرغم من حالته الصحية الصعبة للعودة لاستئناف عمله مما قد يؤدي لتدهور حالته الصحية، مما يوجب على صاحب العمل فصله ، لذلك نعتقد بأنه من الأولى تبني حلاً يراعي مصلحة العامل دون التضحية بمصلحة صاحب العمل، ولعل مثل هذا الحل يتشمل في الأخذ بفكرة وقف عقد العمل أي تجميد العلاقة بين الطرفين لحين شفاء العامل.

أما في حال حصل العامل على إجازته ولم يستقد نظراً لأن صاحب العمل اوجبه بالانقطاع عن هذا الإجازة لسبب ما فقد منحت المادة 63 حق منحه مبلغ مالي عن الأيام التي لم يستخدمها العامل في اجازته وذلك بقولها: "إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل اجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة"².

وفي هذا الشأن جاء في حكم لمحكمة التمييز الأردنية بقولها: "وحيث أن المدعي بدأ عمله لدى المدعى عليا بتاريخ 2014/3/1 وانتهى بتاريخ 2014/11/30 فإن مدة مرور الزمن المانع من سماع المطالبة عن الإجازات السنوية يبدأ من تاريخ انتهاء خدمة العامل حيث نصت المادة 63 من قانون العمل على "إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل اجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة"³.

ويتضح مما سبق أن المشرع قد راعى بذلك انقطاع العامل عن اجازته وقد يكون سبب انقطاعه وعودته للعمل سبباً اوجبه ذلك، وقدر أنه لا بد من عودته للعمل، وبذلك فإن المشرع قد منحه حق تقاضي اجر مادي عن الأيام التي لم يستعملها في تلك الأجازة، وهو ما يحسب للمشرع الأردني بمراعاته حق العامل باستعماله الإجازة كاملة.

¹ أبو شنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 244.

² المادة 63 من قانون العمل الأردني.

³ حكم محكمة التمييز في حكم لها برقم 45 لسنة 2018 جلسة 2018/3/27.

الخاتمة والنتائج والتوصيات

تناول هذا البحث موضوعاً غاية في الأهمية وهو إجازات العامل في قانون العمل الأردني وذلك من خلال مقدمة ومبحثين، وتم التوصل إلى عدد من النتائج والتوصيات.

أولاً: النتائج

1. تم تكييف العطل والإجازات على أنها رخصة وأن إستخدامها يعد أمراً جوازيّاً بالنسبة للعامل وعليه يؤخذ على هذا التعريف أنه لم يشر إلى العلاقة التي تربط العامل بالإدارة في كونها تبقى قائمة أم لا وهي حق أم رخصة تتفضل بها الإدارة على مستخدميها
2. اشترط المشرع توافر شرطان لاستحقاق الإجازة التي تبلغ 21 يوماً وهما: ان تكون خدمة العامل لدى صاحب العمل غير متقطعة أي متصلة، كما اشترط أن تكون خدمة العامل لدى صاحب العمل نفسه، ولا يستفيد منها العامل الذي يعمل لدى أكثر من صاحب عمل بغض النظر عن مدة خدمته معهم، وهو ما يعد نقصاً في هذا الشرط.
3. في حال قام صاحب العمل بفصل العامل بعد حصوله على الإجازة المستحقة له، فيكون بذلك قد خالف القانون، ويعد هذا الفصل فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض، ذلك أن الإجازة من حق العامل وفي حال افقده صاحب العمل هذا الحق فإنه يكون قد ضيع حق من حقوقه الممنوحة له من قبل القانون، وبذلك فإن إيقافه عن العمل هنا يعد فصلاً تعسفياً موجباً للتعويض.
4. أن المشرع قد راعى انقطاع العامل عن اجازته والذي لم يستخدم الأيام المتبقية عليه من اجازته، وبذلك فإن المشرع قد منح العامل حق تقاضي اجر مادي عن الأيام التي لم يستعملها في تلك الإجازة، وهو ما يحسب للمشرع الأردني بمراعاته حق العامل باستعماله الإجازة كاملة.

ثانياً: التوصيات

- أ) اوصي المشرع الأردني لإعادة تنظيم وصياغة الأحكام المتعلقة بالإجازات السنوية على وجه الخصوص بحيث تمنح العامل حق إجازة 21 عن المدة التي يقضيها لدى صاحب العمل إذا ما كانت اقل من خمس سنوات أو أكثر.

(ب) اوصي المشرع الأردني تعديل نص المادة 21 من قانون العمل الأردني والتي اشترطت ان تكون خدمة العامل لدى صاحب العمل غير متقطعة أي متصلة، وهو ما يؤدي لحرمان العامل من حقه في هذه الاجازة الطويلة، وفق ما جاء به النص. لذلك نجد من الأولى في مثل هذه الحالات تخليصه من العيب الذي يشوبه ومنح العامل في كلا الحالتين إجازة واحد وعشرين يوماً.

(ت) ضرورة الاهتمام بشكل أكثر في موضوع العطل الاجازات في قانون العمل الأردني وذلك بإجراء دراسات أخرى تكون مقارنته.

المراجع:

أبو شنب، أحمد عبد الكريم (2009) شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الأولى، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 111.

الداوودي، غالب علي (2004). شرح قانون العمل، ط3، عمان، دار وائل للنشر، ص12.

رمضان، سيد محمود (2005). الوسيط في شرح قانون العمل، ط1، عمان، دار الثقافة، ص342.

صبيح، ميسوم (1985). المؤسسة الإدارية في المغرب العربي، عمان، مطابع الدستور التجارية، ص221.

المصاروة، هيثم حامد (2008) المتنقى في شرح قانون العمل ودراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص272.

هاشم، هشام رفعت (1973) شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية) (بدون رقم طبعة)، مكتبة المحتسب، عمان ، صفحة (38-39).

القوانين والأحكام:

قانون العمل الأردني رقم 14 لسنة 2019 المعدل.

حكم محكمة التمييز في حكم لها برقم 45 لسنة 2018 جلسة 2018/3/27.

حكم تمييز حقوق اردني طعن رقم 1491 لسنة 2001 المجلة القضائية، ص160.

حكم محكمة التمييز الأردنية رقم 4215 لسنة 2005 جلسة بتاريخ 2006/5\8/3.