

مدى تأثير جائحة كورونا

على عقود العمل الفردية

إعداد

د. م/ نعمان محمد عبدالله عودات

قسم القانون، كلية العلوم والدراسات النظرية، الجامعة

السعودية الالكترونية

مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية

نعمان محمد عبدالله عودات.

قسم القانون، كلية العلوم والدراسات النظرية، الجامعة السعودية الالكترونية، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: numan_oudat@hotmail.com

ملخص:

إن الضرر الذي سببته جائحة كورونا (كوفيد- ١٩) لم يتوقف فقد على القطاع الصحي، إلا أنه شمل ما يقارب جميع مجالات الحياة حيث توقفت المدارس والجامعات والأسواق، وكذلك توقفت المنشآت والمؤسسات عن العمل والذي إنعكس سلباً على المستوى الاقتصادي للعمال وأصحاب المنشآت. وقد أوضحت هذه الدراسة مدى تأثير جائحة كورونا على حقوق العمال الفردية وبيان التنظيم القانوني لعقود العمل الفردية في ظل انتشار الجائحة في المبحث الأول، وبيان تأثير قانون الدفاع على الحقوق الفردية للعمال والمنشآت في المبحث الثاني، وتوصل الباحث إلى جملة من النتائج والتوصيات تضمنتها خاتمة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل الفردي، الأجر، الزمن، التبعية، المهن الخطرة، معايير السلامة والصحة المهنية.

The Impact of the Corona pandemic on Individual Employment Contracts

D. Numan Mohammad Abdullah Oudat

Department of Law, College Science and Theoretical Studies, Saudi Electronic University, Kingdom of Saudi Arabia.

Email: numan_oudat@hotmail.com

Abstract:

The damage caused by the Corona pandemic (Covid-19) did not affect only the health sector, but it included almost all areas of life, where schools, universities and markets stopped working, as well as facilities and institutions, which negatively reflected on the economic level of workers and owners of facilities. This study showed the extent of the impact of the Corona pandemic on the individual rights of workers and clarified the legal regulations of individual work contracts in light of the spread of the pandemic in the first section, and the impact of the Defense Law on the individual rights of workers and facilities in the second section. The researcher found a number of results and recommendations included in the conclusion of the study.

Keywords: Individual Work Contract, Wage, Time, And Dependency, Dangerous Occupations, Safety and Health Conditions and Standards.

المقدمة:

إن الواقع الذي فرضته جائحة كورونا أثر تأثير مباشر على كل مناحي الحياة حيث أعلنت منظمة الصحة العالمية بتاريخ ٢٠٢٠/٣/١١ ان فايروس كورونا (كوفيد-١٩) وباءً عالمياً، ان هذا الوباء ليس الاول من نوعه الذي يحدث في العالم فقبله كان الطاعون والانفلونزا الاسبانية وانفلونزا الخنازير والآن نحن ننشغل بأزمة القرن "كورونا - كوفيد ١٩".

تعتبر الاوبئة الصحية حالة مادية بحتة، يكون لها تأثير واسع على القطاع الصحي، إلا أن أثارها لا تتوقف عند هذا الحد وإنما تتجاوز الكثير من القطاعات مثل القطاع التعليمي والاقتصادي والقانوني، حيث أن هذه الأزمة جاء أثناء ازمة اقتصادية تجتاح العالم فإن أثارها كان مضاعف حيث سببت بإنيهار بعض القطاعات وركود وإفلاس البعض الآخر ، وذلك نتيجة لعدم تنفيذ العديد من الالتزامات المترتبة على عاتق طرفي العلاقة التعاقدية بصرف النظر عن نوع العلاقة سواء كانت مدنية أو تجارية ، والتي جعلت من تنفيذ بعض الالتزامات مستحيلاً أو صعباً، ومن المتعارف عليه أنه لا يجوز لأي من طرفي العلاقة التعاقدية أن يمتنع عن تنفيذ التزامه من تلقاء نفسه أو أن يعدل طبيعة العقد بما يناسب ظروفه دون الرجوع إلى الطرف الآخر بالعقد، وذلك بالاستناد إلى القاعدة القانونية " العقد شريعة المتعاقدين " إلا أنه وفي الحالات استثنائية تكون خارجة عن إرادة الطرفين يكون فيها تنفيذ الالتزام مستحيلاً أو صعباً بحيث يرهق أحد الأطراف، وبهذه الحالة يكون أمام الطرفين تطبيق نظرية الظروف الطارئة في الحالات التي يكون فيها تنفيذ الالتزام ليس مستحيلاً وإنما صعباً بحيث يكون الجزاء هو رد الالتزام إلى الحد المقبول دون الأضرار بمصلحة الطرف الآخر، أما إذا كان تنفيذ الالتزام مستحيلاً فأنا بهذه الحالة نطبق نظرية القوة القاهرة والتي تعفي الطرف من إلتزامه كلياً ، وبناءً على هذه الأثر التي رتبته الجائحة ونتيجة للانتشار السريع بين الدول قامت الحكومة الأردنية باتخاذ الإجراءات والتدابير للحد من إنتشار فايروس كورونا، حيث أصدر أمر الدفاع رقم (٢) المتعلق بالحظر وعدم التنقل وإغلاق جميع المحاللات والمنشآت وعدم الخروج من المنازل تحت طائلة المسؤولية القانونية، هذا يعني توقف العديد من العمال عن ممارسة أعمالهم ؛ لذا كان لابد من التعرض لحقوق العمال الفردية أثناء فترة التعطل بسبب الجائحة.

مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في نقطة بغاية الأهمية من أجل مواجهة وباء كورونا خصوصاً في الوقت الذي توقفت فيه جميع مجالات الحياة، حيث تعرض العديد من العمال والمنشآت إلى أضرار كثيرة نتيجة لانتشار الوباء، وذلك من خلال بيان التنظيم القانوني لعقود العمل الفردية في ظل هذه الجائحة، وكذلك الأثر المترتب على حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمال نتيجة لصدور أوامر الدفاع بالاستناد إلى قانون

الدفاع حيث أن بعض الالتزامات المترتبة على عاتق العمال والذين لم يقوموا بتنفيذها، تحتاج إلى تكييف قانوني حتى يتم معرفة الحالة القانونية المنطبقة على عدم تنفيذ العامل التزامه، وذلك بالرجوع إلى نظريتي القوة القاهرة والظروف الطارئة.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في المخاطر التي سببتها أزمة فايروس كورونا على حقوق العمال واصحاب المنشآت على حدٍ سواء، لاسيما أن العديد من أوامر الدفاع قيدت العديد من العمال ومنعت خروجهم من المنازل، وعليه لم يتمكن العديد منهم بالقيام بالالتزامات المترتبة عليه، كما أن أمر الدفاع المعني بتخفيض عدد الموظفين ألحق العديد من الأضرار بالحقوق العمال .

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان التنظيم القانوني لعقود العمل الفردية في ظل انتشار جائحة كورونا، وكذلك مدى تأثير قانون الدفاع على الحقوق الفردية للعمال والمنشآت بذات الوقت .

حدود الدراسة:

تنحصر هذه الدراسة ببيان موقف التشريعات الأردنية من الآثار المترتبة على فايروس كورونا على الحقوق الفردية للعمال والالتزامات المترتبة عليهم في ظل هذه الجائحة .

منهجية الدراسة:

إن دراسة الوضع التشريعي المتعلق بالآثار المترتبة على فايروس كورونا (كوفيد-19) يفرض بالضرورة اللجوء إلى المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال عرض نصوص قانون العمل الأردني التي تجزم الأفعال التي تتعلق بفايروس كورونا .

خطة الدراسة :

إيفاءً للغرض المقصود من هذه الدراسة تم تقسيمها إلى مبحثين يتناول الأول : التنظيم القانوني لعقود العمل الفردية في ظل انتشار الجائحة، أما المبحث الثاني: تأثير قانون الدفاع على الحقوق الفردية للعمال والمنشآت .

المبحث الأول

التنظيم القانوني لعقود العمل الفردية في ظل انتشار الجائحة

سعت الحكومة الأردنية بكل الوسائل للمحافظة على حياة المواطنين وعدم تعرضهم للأصابة، حيث قامت باتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير من أجل حمايتهم، إلا أن بعض القطاعات كان لا بد من استمرار عمل بعض القطاعات على الرغم من تعطل باقي القطاعات مثل شركات الأدوية، والأفران وشركات الكهرباء، إلا أنه من المتصور أن ينشأ نزاع بين عاملي هذه القطاعات و أصحابها، خصوصاً إذا كلف صاحي العمل بأعمال ليست من ضمن اختصاصه أو أكثر مما هو مطلوب منه ؛ لذا سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول

الطبيعة القانونية لعمل العمال في جائحة كورونا

حتى يتمكن الباحث من بيان الطبيعة القانونية لعمل العامل خلال فترة الجائحة لا بد من بيان ماهية عقد العمل وفق أحكام قانون العمل الأردني وكذلك بيان الأسس التي حددها المشرع الأردني على اعتبار بعض المهن خطرة دون غيرها ؛ لذا سوف يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: ماهية عقد العمل

أولاً : مفهوم عقد العمل:

بادئ ذي بدء لا بد من تعريف العقد حيث عرفت المادة (٨٧) من القانون المدني الأردني العقد بأنه "ارتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهما على وجه يثبت أثره في المعقود عليه ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجب عليه للآخر" أما فيما يتعلق بالعمل فقد نصت المادة (٢) من قانون العمل الأردني على أن العمل هو " كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي" ^١ ، كما عرفت ذات المادة العمل العرضي بأنه: "العمل الذي تستدعيه الضرورات الطارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر " .
ويعتبر عقد العمل من عقود العوض إذ أن الغرض الأساسي منه مصلحة جميع المتعاقدين بحيث يعود بالنفع لكل منهم ^٢ ، كما أنه من العقود الرضائية حيث يكفي توافر أهلية كل من العاقدين حتى يتم عقد العمل ، ويشترط أيضاً أن لا يحتوي عقد

^١ نص المادة (٢) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، المنشور بالجريدة الرسمية رقم (٤١١٣)

^٢ ناصيف، إلياس، موسوعة العقود المدنية والتجارية، الجزء ٢٠ و المجلد الاول، ط١، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت و ٢٠١٧، ص ٢١

العمل على سبب مفسد للإرادة كالإكراه أو الخطأ أو الغش^١، والجدير بالذكر أن العمل لن يتم إلا بوجد إتفاق بين العالم وصاحب العمل حيث عرفت المادة (٢) من قانون العمل الأردني سאלفة الذكر أنفاق العمل بأنه " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو ادارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين "

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن عقد العمل هو عبارة عن اتفاق بين طرفين يكون الأول صاحب العمل ويكون الثاني العامل، وذلك لإداء عمل معين بصر النظر عن طبيعته على أن يقوم صاحب العمل بتقديم الأجر الذي يتناسب مع طبيعة العمل، شريطة أن لا يتعرض العامل للإكراه أو الضغط للقيام بأعماله .

ثانياً : مفهوم العامل وصاحب العمل

يقصد بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى حاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه^٢ أما بالنسبة لصاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً أي فرداً من أفراد المجتمع وقد يكون شخصاً معنوياً أو اعتبارياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة ما دام يمارس نشاطاً معيناً^٣ .

الفرع الثاني : الأسس التي استند إليها المشرع لأعتبار المهن خطرة

بالرجوع إلى نص المادة (١٧) من قانون العمل الأردني نلاحظ أنها وضعت استثناء يجيز لصاحب العمل أن يفرض على العامل اثناء حالة الضرورة أو القوة القاهرة^٤، ولو كان عملاً غير متفق عليه في العقد منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة . ويثور التساؤل هنا في حالة إذا كان الوضع كذلك فهل تعتبر طبيعة عمل العامل في ظل جائحة كورونا وتحديداً في الوقت الذي فرضت السلطات الأردنية الإغلاق التام ضمن الأعمال الخطرة ؟

نصت المادة (٢) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على المهن الخطرة بأنها " المهن التي تؤدي إلى الإضرار بصحة أو حياة المؤمن عليه نتيجة تعرضه لعوامل أو ظروف خطرة في بيئة العمل على الرغم من تطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وتحدد بنظام يصدر لهذ الغاية " **ويلاحظ الباحث** من خلال النص السابق المتضمن بيان المهن الخطرة أن المشرع وضع المهن الخطرة، وليس الأعمال

^١ هشام، رفعت هشام، شرح قانون العمل الأردني ، ط١، مطبعة مكتبة المحتسب، الأردن، ١٩٧٣، ص ٩١

^٢ شرارة، مجدي عبدالله، علاقة العمل الفردية، ط١، مكتبة مصر، مصر، ٢٠١٦، ص ٣٤

^٣ شرارة، مجدي عبدالله، مرجع سابق، ص ٣١

^٤ نصت المادة (١٧) من قانون العمل الاردني على انه " لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بينا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً 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 "

الخطرة إلا أنه **وبرأي الباحث** ينطبق على كل عمل يقوم به العامل أثناء فترة انتشار الفيروس مهن خطرة خصوصاً أن الفيروس لم ينتشر في منطقة محصورة بالأردن بل أنتشر بكل مناطق المملكة، وذلك بالاستناد إلى قانون الدفاع وتحديداً أمر الدفاع رقم (٢) المتضمن حظراً لتنقل الأشخاص وتجوالهم في جميع أنحاء المملكة حظراً كلياً من تاريخ (٢٠٢٠/٣/٢١) وحتى إشعار آخر، وكذلك إغلاق جميع المحلات والأسواق التجارية، كما قرر أمر الدفاع إنزال العقوبة لكل من يخالف هذا الأمر والبلاغات الصادرة بمقتضاه بالحبس لمدة لا تزيد عن سنة^١، والجدير بالذكر أن هذه الأمر يفترض تطبيقه حتى لو وفرت المنشأة كل متطلبات السلامة العامة والصحة المهنية.

ووضع نظام المنافع التأمينية العامة للضمان الاجتماعي الأسس التي من خلالها يتم تحديد المهن الخطرة حيث نصت المادة (٤٤) على أن المهن الخطرة هي^٢:

أ- تحدد المهن الخطرة وفقاً للأسس التالية :-

١- الإضرار بصحة المؤمن عليه العامل مما وحد من مقدرته على العمل مع تقدمه في السن، وانخفاض الأداء جسدياً مما يقلل من كفاءته في ممارسة هذه المهنة.

٢- ظروف العمل الاستثنائية التي يتعرأ فيها المؤمن عليه أثناء عمله للمخاطر المهنية بما لا يقل عن (٥٠%) من وقت العمل والتي لا تسمح للمتقدمين في السن الاستمرار بمزاوتها مثل القدرات الفسيولوجية والمجهود العضلي نتيجة للحركات الرتيبة المتكررة، وحمل الأوزان الثقيلة، و العمل في الأماكن المغلقة أو المحصورة، والعمل في درجات الحرارة المرتفعة أو شديدة البرودة.

٣- تزايد تعريض حياة المؤمن عليه للأخطار مع تقدمه في السن على الرغم من تطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية.

ب- ١- 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.

٢ في الأحوال جميعها، لا تعتبر المهن الإدارية والإشرافية مهناً خطيرة لغايات تطبيق هذا النظام.

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

وبناء على النص السابق يجد الباحث أن المشرع هو من تولى تحديد المهن الخطرة إلا أن المشرع لم ينص على المهن الإدارية والإشرافية حيث أن ممارسة هذه

^١ أمر الدفاع رقم (٢) بالاستناد إلى قانون الدفاع رقم (١٣) لسنة ١٩٩٢ و المنشور بالجريدة الرسمية رقم (١٩٢٠)

^٢ نص المادة (٤٤) من نظام المنافع التأمينية العامة للضمان الاجتماعي رقم (١٥) لسنة ٢٠١٥

الأعمال في ظل أنتشار الفايروس يعتبر من قبيل الظروف الطارئة والقوة القاهرة، إلا أن المشرع أدخل هذه المهن على أساس أنها خطرة في ظل أنتشار الفايروس بتاريخ بموجب النظام المعدل رقم (٢٣) لسنة ٢٠٢٠، إلا أنه وبخلاف هذا التعديل الذي أدخله المشرع يستطيع العمال ممارسة أعمالهم وذلك بالاستناد إلى نص المادة (٤٤) سالفه الذكر .

وعليه فإن إعتبار طبيعة العمل المسند للعامل من الاعمال الخطرة أم لا يكون ضمن حق العامل المشترك في أحكام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالتقاعد المبكر، وكذلك بحصوله على بدل العمل الخطر في حال كان المنشأة التي يعمل بها هذا العامل تمنح العاملين لديها هذا البديل وهو في هذه الحالة يدخل ضمن مفهوم الأجر^١، وتجدر الإشارة إلى أنه يجب أن تكون المنشأة ملتزمة باتخاذ التدابير والإجراءات لحماية العمال و المؤسسات من أخطار العمل وامراض المهنة ، وتوفير الاجهزة والوسائل التي تساعد على حماية العاملين من اخطار العمل ووقايتهم من امراض المهنة ، وأيضاً اتباع الاسس والمعايير في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث وذلك ضمن المعايير الدولية المعتمدة، استناد إلى نص المادة (٧٩) من قانون العمل الأردني .

خلاصة القول مما سبق يرى الباحث أنه إذا وفرت المنشأة التي يعمل بها العامل كل معايير السلامة العامة والصحة المهنية لا يجوز للعامل أن يرفض أوامر صاحب العمل إذا كان صاحب العمل مطبقاً للقوانين و أوامر الدفاع التي تم خلالها تحديد القطاعات المستثناه من حظر التنقل والتجوال الصادرة بموجب قانون الدفاع أثناء فترة الوباء، شريطة أن لا يكون التحاق هذا العامل بالعمل يلحق به ضرر أو بأحد الأشخاص العاملين معه، ومن المتصور أن يتحقق ذلك في حال تقاعس صاحب العمل عن توفير وسائل الحماية للعاملين، وبخلاف ذلك يعتبر العامل الغير ممثل لأوامر صاحب العمل مخالاً بالتزامه وبالرجوع إلى نص المادة (٢٨/ب) من قانون العمل الأردني نجدها تجيز لصاحب العمل فصل العامل في حالة لم يقم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل ، إلا أن الواقع الذي فرضته أزمة كورونا فرض على السلطات المختصة بإصدار أمر الدفاع رقم (٦) حيث لا يجوز لصاحب العمل ممارسة الضغوط على العامل لاجبار على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج و د /٢١) والفقرات (أ، ز، ح، ط /٢٨) من قانون العمل الأردني^٢، هذا يعني أنه لا يحق لصاحب العمل إنها خدمات العامل بالاستناد إلى نص المادة (٢٨/ب) من قانون العمل في فترة الوباء، خصوصاً بالوقت الذي صدر به أمر الدفاع رقم (٦)

^١ عليان، رياض، الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، المعهد القضائي الأردني، ٢٠٢٠، ص ١٧
^٢ أمر الدفاع رقم (٦) بالاستناد إلى قانون الدفاع رقم (١٣) لسنة ١٩٩٢ المنشور بالجريدة الرسمية رقم (٥٦٣١)

المطلب الثاني

الحقوق والتزامات المترتبة على العمال في جائحة كورونا

بيننا سابقاً أن هذه الجائحة أثرت تأثير مباشر بحقوق والتزامات العاملين وعلاقتهم بأصحاب العمل ؛ لذا سوف يقسم الباحث هذا المطلب إلى فرعين على النحو الآتي :

الفرع الأول : حقوق العمال في ظل جائحة كورونا
يمتلك العامل وفقاً لقانون العمل الأردني الكثير من الحقوق إلا أنه في ظل انتشار فايروس كورونا كان لابد من التركيز على أهم حقوق العمال وهي :

١ : حق العمل ضمن بيئة صحية :

نصت المادة (٧٨) من قانون العمل الأردني على واجبات صاحب العمل في توفير شروط السلامة العامة للعاملين في المنشأة ؛ لذا فإن العامل من حقه في فترة انتشار الفايروس ان يعمل ضمن بيئة عمل صحية، حتى لا يتعرض للإصابة، كما أن صاحب العمل ملزم بموجب نص المادة (٧٩) من قانون العمل بالتقيد بالتعليمات التي يصدرها وزير العمل لحماية العاملين

٢ : حق العامل بالحصول على التصاريح اللازمة للعمل :

وفقاً لأمر الدفاع رقم (٢) المتضمن حظر التنقل والتجوال الكلي للأشخاص والمركبات باستثناء بعض القطاعات ، وحتى يتمكن العمال من القيام بوظائفهم فهم بحاجة إلى تصاريح يقع عاتق تحصيل هذه التصاريح على صاحب العمل، وفي حال عجز صاحب العمل عن توفير تصاريح ضمن حرية التنقل والذهاب والاياب من و إلى العمل فإن صاحب العمل يفقد حقه بأجبار العمال على العمل كونه يعرضه لمخالفة القوانين الملزمة الصادرة بموجب قانون الدفاع رقم (١٣) لسنة ١٩٩٢ .

٣ : الحق بأخذ بدل عن العطلة الرسمية :

إن العطل الرسمية يتم تحديدها بموجب بلاغات تصدر عن مجلس الوزراء حيث يستحق العامل الأجر الكامل في العطل الرسمية ولا تحسب من أيام إجازته السنوية^١، أما فيما يتعلق بالعطل الرسمية في ظل جائحة كورونا فإن أمر الدفاع المتعلق بتعطل القطاع الخاص يتضح منه أنه تم إستثناء العاملين في القطاع الصحي، وكذلك بعض القطاعات الضرورية التي حددها وزير العمل ووزير الصناعة على ضرورة استمراريتها مثل المخابر والصيدليات والمحلات التموينية ومحطات الوقود، وبالتالي فإن

^١ القرار التفسيري رقم (٢١) لسنة ١٩٧٤، منسورات قسطاس

قرار التعطل لم يشمل كل القطاعات الخاصة^١، **وبرأي الباحث** هذا يعني العامل الذي على رأس عمله لا يستحق بدل أجور عن العطلة الرسمية، لاسيما أنه بهذه الحالة وكأنه يعتبر يؤدي عمله ضمن الحياة اليومية الطبيعية.

٤: حق العامل بالعمل وفق نظام العمل المرن:

بموجب القرار الصادر عن وزير العمل تم تطبيق نظام العمل المرن بكل القطاعات الخاصة وبكافة أشكاله دون الحاجة لأخذ موافقة وزارة العمل على ذلك و إنما يكفي موافقة العامل وصاحب العمل على استدامة العمل وفقاً لنظام العمل المرن بالاستناد إلى أحكام نظام العمل المرن رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٧ والتعليمات الصادرة بموجبه شريطة أن لا يؤثر على أجر العامل^٢، كما نظم أمر الدفاع رقم (٦) آلية العمل بالنظام المرن حيث تضمن العمل عن بعد بشكل كلي أو جزئي وتمكين القطاعات الاقتصادية القيام بممارسة نشاطها في ظل هذه الظروف واعتبار من تاريخ ٢٠٢٠/٤/١ وتحديد أجور العاملين في المؤسسات الاقتصادية المصرح لها بالعمل والمشمولة بقرار التعطل بحيث يستحق العامل الاجر الكامل، أما بالنسبة للعاملين الذي يعملون عن بعد بشكل جزئي بالقطاعات الغير مصرح لها بالعمل والمشمولة بقرار التعطل فإن العاملين يستحقون أجورهم حسب ساعات العمل الفعلية على أن لا يقل عن الحد الأدنى لأجر الساعة الواحدة^٣.

٥: من حق العامل أن يلتزم صاحب العمل باوقات الدوام وفقاً لقانون الدفاع :

تم تحديد الأوقات المسموح بها بتجوال وفقاً لأمر الدفاع (٢) الصادر بتاريخ ٢٠٢٠ / ٣ / ٢٠ والذي دخل حيز النفاذ بتاريخ ٢١ / ٣ / ٢٠٢٠، حيث تم السماح بالخروج من الساعة العاشرة صباحاً حتى الساعة السادسة مساءً وفق قيود معينة ولغايات معينة فقط، و ذلك لتوفير مستلزمات الحياة اليومية للمواطن، وبناء على هذا يستطيع العامل الذهاب إلى العمل وفق الأوقات المصرح بها بالخروج، والسبب في ذلك ان العامل ومنع عليه الخروج من بيته قبل الساعة العاشرة اساساً مما لا وما أنه من الصعب فعلياً تصوره لأنه من غير الممكن وصوله لمكان عمله في هذه الساعة، كما أنه إذا لم يسمح صاحب العمل للعامل مغادرة مكان العمل قبل الساعة السادسة بوقت معين لن يتمكن العامل من الوصول لبيته قبل الساعة السادسة، وبالتالي سيكون عرضة لإنزال العقوبة به من قبل الوحدات الأمنية المنتشرة؛ بإعتباره مخالفاً لقرار حظر التجوال والتنقل، وعليه يتوجب الأ على صاحب العمل مراعاة الطرف العام الذي يتم فيه قيام العامل بعمله وتخفيض عدد ساعات العمل ليتوافق مع تقديم العامل خدماته ويحقق

^١ عليان، رياض، مرجع سابق، ص ٢١

^٢ قرار صادر عن وزير العمل الأردني، رقم (٥٠٤١/١/و) بتاريخ ٢٠٢٠ / ٣ / ١٦

^٣ للمزيد من المعلومات انظر الفقرة (٣ و ٤) من أمر الدفاع رقم (٦)

مصلحة العامل ولا يلحق الضرر بمصلحة المنشأة والعامل معاً ودون أن يؤثر على مقدار أجر العامل .

الفرع الثاني : التزامات العمال في ظل جائحة كورونا

طالما أن العامل يملك حقوق في ظل انتشار الفيروس بموجب قانون العمل وقانون الدفاع فإنه بذات الوقت تترتب عليه إلتزامات أيضاً، ومن هذه الإلتزامات :

١: التزام العامل بتعليمات وأوامر صاحب العمل في فترة انتشار الفيروس :
في الأوضاع العادية يكون على العامل الألتزام بأوامر صاحب العمل وفقاً لما جاء بعقد العمل وبمقتضى الاتفاق بينهم، إلا أن الحال في ظل انتشار فيروس كورونا يفرض على العامل الألتزام الكامل بأوامر صاحب العمل وتعتبر هذه الأوامر من توابع عقد العمل^١، ويرى الباحث أن ما يقوم به صاحب العمل من تكليف للعامل لا يخالف أحكام القانون حيث نصت المادة (١٧) من قانون العمل حيث لا يجوز إلتزام العامل بعمل يختلف اختلافاً كلياً عن طبيعة عمله إلا إذا دعت الضرورة لذلك أو في حالة القوة القاهرة .

٢: التزام العامل بتنظيم صاحب العمل للإجازات السنوية :
نص المادة (٦١/د) من قانون العمل الأردني على أنه " لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل"، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد تاريخ بدء الإجازة السنوية لكل عامل من العمال الذين يعملون لديه وذلك وفقاً لمصلحة العمل وحاجاته، مما لا يجوز معه للعامل ان يفرض وقت الإجازة دون موافقة صاحب العمل .

٣: امتناع العامل عن الاضراب في فترة انتشار الفيروس :
لقد ذكرنا سابقاً أن القرارات الصادرة عن رئاسة الوزراء وضحت إبقاء العمل في بعض القطاعات الحيوية، وطالما أنه لا يمكن للعامل الامتناع عن الإلتحاق بعمله أثناء فترة الجائحة شريطة أن لا يلحق به خطر جسيم ولا يسبب له إرهاقاً شديداً، فإنه من باب أولى أنه لايجوز له أو لصاحب العمل الاضراب عن العمل أو إغلاق المؤسسة

^١ المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن، ط١، ٢٠٠٨، ص ١٤٩

خلالها و إلا كان الاضراب والاعلاق حينها غير مشروع لانه يؤثر بالمصلحة العامة، بموجب نص المادتين ١٣٥ و ١٣٦ من قانون العمل الأردني^١.

^١ نصت المادة (١٣٥) من قانون العمل 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. نص المادة (١٣٦) من قانون العمل الاردني على أنه " أ . اذا قام اي عامل باضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الاول وخمسة دنائير عن كل يوم يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من اجره عن الايام التي يضرب فيها. ب. اذا اقدم صاحب العمل على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الاول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الاغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع اجور العمال عن الايام التي يستمر الاغلاق فيها.

المبحث الثاني

تأثير قانون الدفاع على الحقوق الفردية للعمال والمنشآت

لابد من الإشارة ابتداءً أن تطبيق قانون الدفاع جاء لضرورة استدعت تطبيقه حيث نصت المادة (١٢٤) من الدستور الأردني على أنه " إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ فيصدر قانون باسم قانون الدفاع تعطي بموجبه الصلاحية إلى الشخص الذي يعينه القانون لاتخاذ التدابير والاجراءات الضرورية بما في ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية لتأمين الدفاع عن الوطن ويكون قانون الدفاع نافذ المفعول عندما يُعلن عن ذلك بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء " كما نصت المادة (١٢٥) من الدستور الأردني^١ على أنه إذا كانت التدبير والاجراءات المتخذة بموجب نص المادة (١٢٤) سائلة الذكر لم تكن كافية للدفاع عن مصلحة الوطن يتم تطبيق الاحكام العرفية في جميع مناطق المملكة، وبناء على النصين السابقين نجد أن تطبيق قانون الدفاع الذي نتج عنه توقف بعض مجالات الحياة الاقطاعات الاقتصادية وحظر التنقل والتجوال لا يعد مخالف لحرية الانسان وحقوقه بالتنقل والاقامة في الأماكن التي يريدها، إلا أن تطبيق قانون الدفاع أثر على حقوق العمال الفردية خصوصاً في ظل فرض حظر كلي، وبالتالي كان من الصعب على العديد من العمال القيام بأعمالهم أو أنها ترهقهم إرهاباً شديداً ؛ لذا سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي :

المطلب الاول

أثر القوة القاهرة على عقد العمل

سوف يقوم الباحث ببيان مفهوم القوة القاهرة ومن ثم التطرق إلى التكييف القانوني للقوة القاهرة على عقود العمل .

الفرع الأول : مفهوم القوة القاهرة

إن فكرة القوة القاهرة تكمن بالشيء الخارج عن إرادة الإنسان بحيث لا يمكن دفعة بأي وسيلة ولا يمكن توقعه أيضاً، مما يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً ؛ لذا يقصد بالقوة

^١ نص المادة (١٢٥) من الدستور الاردني " على " ١ : في حالة حدوث طوارئ خطيرة يعتبر معها أن التدابير والإجراءات بمقتضى المادة السابقة من هذا الدستور غير كافية للدفاع عن المملكة فللملك بناء على قرار مجلس الوزراء أن يعلن بإرادة ملكية الأحكام العرفية في جميع أنحاء المملكة أو في أي جزء منها ٢ : عند إعلان الأحكام العرفية للملك أن يصدر بمقتضى إرادة ملكية أية تعليمات قد تقضي الضرورة بها لأغراض الدفاع عن المملكة بقطع النظر عن أحكام أي قانون معمول به ويظل جميع الأشخاص القائمين بتنفيذ تلك التعليمات عرضه للمسؤولية القانونية التي تترتب على أعمالهم إزاء أحكام القوانين إلى أن يعفوا من تلك المسؤولية بقانون يوضع لهذه الغاية

القاهرة بأنها " " كل واقعة تنشأ باستقلال عن إرادة المدين، ولا يكون بأستطاعة هذا المدين توقعها او عدم حدوثها، ويترتب عليها أن يستحيل عليه مطلقا الوفاء بالتزاماته"^١

الفرع الثاني : التكييف القانوني للقوة القاهرة

نصت المادة (٢٤٧) من القانون المدني الأردني على أنه " في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الألتزام مستحيلاً انقضى معه الألتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه فاذا كان الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين" بناء على هذا النص السابق نجد أنه إذا كان تنفيذ الألتزام مستحيلاً استحالة مطلقة فإن العامل يعفى من تنفيذ التزامه لصاحب العامل، إلا أن المشرع الأردني في قانون العمل بين أنه لا يجوز إجبار العامل على العمل في عمل يختلف اختلافاً كلياً عن طبيعة عمله إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك أو في حالة القوة القاهرة، هذا يعني أن المشرع أخذ بنظرية الظروف الطارئة التي لا تجعل من تنفيذ الألتزام مستحيلاً .

وتجدر الإشارة إلى التمييز بين القوة القاهرة والحادث المفاجئ المنصوص عليه في المادة (١٧) من قانون العمل الأردني حيث أن الحادث الفجائي غير متوقع الحدوث أما القوة القاهرة فلا يمكن دفعها، ويعتبر كل من الحادث المفاجئ والقوة القاهرة من الأسباب الاجنبي^٢ .

وحتى يعفى المدين (العامل) من التزاماته يجب أن يتوافر شرطان الأول : يفترض أن لا يكون للعامل يد فيه، أما الثاني : يجب أن يكون تنفيذ الألتزام مستحيلاً لا أن يكون التنفيذ مرهقاً وحسب، وذلك بناء على نص المادة (٢٤٧) من القانون المدني الأردني^٣ ، كما أن عدم إمكانية التوقع لا يمكن تصورهما إلا في الحوادث التي لم يسبق حدوثها أو من الصعوبة توقع تكرارها مرة أخرى حيث أن المعيار في ذلك موضوعي وليس ذاتي^٤ ، أي لا يتعلق بذات المدين وإنما بطبيعة الحادثة الواقعة .

وبناء على ما سبق **يرى الباحث** أنه حتى يتم اعتبار تفشي فايروس كورونا من قبيل القوة القاهرة أم لا ، يفترض أت تحقق فيها ظروف معينة كاستحالة التنفيذ استحالة مطلقة وعدم علم المدين ، وطالما أن وصول هذا الفايروس إلى الأردن كان متوقع بناء على تصريحات وتوجيهات منظمة الصحة العالمية، فإنه بهذه الحالة حدث يمكن توقعه،

^١ الفزاري، حسب الرسول الشيخ، أثر الظروف الطارئة على الألتزام العقدي في القانون المقارن، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٧٩، ص ٥٣٧

^٢ بدوي، حلمي بهجت، أصول الألتزامات / نظرية العقد، مطبعة نوري، القاهرة، ط١، ١٩٤٣، ص ٤٣٧

^٣ غانم، اسماعيل، في النظرية العامة للألتزام، ج٢، مطبعة عبدالله وهبه، مصر، ط١، ١٩٦٦، ص ٥٠

^٤ السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد ٢، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط٣، ٢٠١٧، ص ٩٩٦

وبعيدا عن أنه يمكن توقعه فإنه من المستحيل أن يتم دفعه، وفيما يتعلق بطرفي العلاقة التعاقدية ضمن قانون العمل **فأن الباحث لا يرى** أن القوة القاهرة قد تنطبق على هذه العلاقة ، إلا في حالة كانت طبيعة عمل العامل تستوجب السفر خارج الاردن فانها بهذه الحالة تعتبر قوة القاهرة، حيث جاء بقرار لمحكمة التمييز الأردنية موضحة فيه يفيد " بتكليف المدعية بأحضار كفالة لأخذ عدم ممانعة وتقديمه في العراق يعتبر من قبيل القوة القاهرة بسبب الأوضاع التي تمر بها البلاد بسبب الحرب " ^١

المطلب الثاني

نظرية الظروف الطارئة وعقد العمل الفردي

سوف يقوم الباحث ببيان مفهوم القوة القاهرة ومن ثم التطرق إلى التكيف القانوني للقوة القاهرة على عقود العمل .

الفرع الأول : مفهوم الظروف الطارئة

هي نظرية قديمة المنشأ ظهرت في العصور الوسطى حيث كان في ذلك الوقت رجال الكنيسة رتبون على الحوادث التي تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً للمدين أثراً قانونياً ^٢ ، ان أغلب التشريعات لم تضع تعريف لنظرية بالظروف الطارئة، إنما امتفت بوضع أمثله عليها، فقد وضح المشرع الأردني الظروف الطارئة بنص المادة (٢٠٥) على أنه " اذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم تكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية وأن لم يصبح مستحيلاً ، صار مرهقاً للمدين بحيث يهدد بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعا للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول أن اقتضت العدالة ذلك، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك " ^٣

الفرع الثاني : التكيف القانوني لظروف الطارئة

في الواقع أن القوانين والتشريعات وضعت حتى يتم تطبيقها في الظروف العادية إلا أنه في حالات الظروف الاستثنائية مثل الأوبئة والحروب تجد الإدارة نفسها مظطرة للقيام بواجبتها لحماية المصلحة العامة المتمثلة بالقطاع الصحي والاقتصادي والتعليمي والاجتماعي والمحافظة على استدامة العمل في هذه القطاعات ^٤ ، حيث تعتبر القرارات

^١ قرار تمييز حقوق رقم (٢٠١٩ / ٩٦٤) تاريخ ١٣ / ٣ / ٢٠١٩، منشورات قسطاس

^٢ المري، عايض راشد، الآثار القانونية لفايروس كورونا على العقود التجارية في القانون الكويتي، مجلة روح القانون، العدد ٨٨، جامعة طنطا، مصر، ٢٠١٩، ص ٩

^٣ نواف، كنعان، القضاء الإداري في الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط١، ١٩٩٩، ص

الصادرة عن السلطة العامة خاضعة لرقابة القضاء ويجوز الطعن بالقرارات الصادرة بها اما بالغاء أو التعويض أمام محكمة القضاء الإداري (محكمة العدل العليا الأردنية سابقاً)^١، وحتى يتم العمل وفق نظرية الظروف الطارئة يجب أن تتوافر مجموعة من الشروط سوف يطبقها الباحث على العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وهي:

١: وجود عقد عمل تم التراخي في تنفيذه بصرف النظر عن طبيعة العقد سواء كان من عقود المدة أو من المستمرة^٢.

٢: أن يكون هذا الطرف الذي يمس العامل استثنائياً أي ان تكون الحادثة غير مألوفة ولا تحدث بشكل متكرر مثل فايروس كورونا^٣.

٣: بفترض أن يكون هذا الحادث عام أي لا يتعلق بشخص العامل وحده دون العاملين الآخرين معه في المنشأة الاقتصادية بل أن يشمل هذا الحادث مجموعة من العاملين بصرف النظر إذا كثر عددهم أو قل^٤.

٤: بشترط أن يكون الحادث قد وقع بعد التوقيع العامل على عقد العمل وقبل البد في تنفيذ التزامه اتجاه صاحب العمل^٥.

وبناء على الشروط السابقة فإن القاضي لا يملك حق إعفاء العامل من تنفيذ الالتزام أو فسخ العقد، وإنما يتمثل بالحد من إرهاب الالتزام على العامل و أن يقضي بوقف تنفيذ العقد حتى يزول الطرف الطارئ^٦، إلا أنه وبالمقابل وبسبب الظروف الطارئة يحق لصاحب العمل وفقاً لنص المادة (٣١) من قانون العمل الأردني أن ينهي عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية إذا اقتضت ظروفه على تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل فعليه تبليغ الوزير خطياً بذلك خلال مدة خمسة عشر يوماً على أن يقوم الوزير برد عليه خلال سبعة أيام بعد تشكيل لجنة لتأكد من سلامة إجراءات صاحب العمل^٧

^١ الذنيبات، محمد جمال، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط٢،

٢٠١١، ص ٢١٩

^٢ سلطان، أنور، النظرية العامة للالتزام، ج١، دار المعارف، مصر، ١٩٦٢، ص ٣١٨

^٣ السنهوري، عبد الرزاق، مرجع سابق، ص ٢٧٠

^٤ عبدالله المنصوري، خميس صالح ناصر، نظرية الظروف الطارئة واثرها في التوازن الاقتصادي،

رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الامارات العربية المتحدة، ٢٠١٧، ص ٧٥

^٥ عبدالله المنصوري، خميس صالح ناصر، مرجع سابق، ص ٧٨

^٦ السنهوري، عبد الرزاق، مرجع سابق، ص ٧٢٥

^٧ نص المادة (٣١) من قانون العمل الأردني

وبرأي الباحث أن نظرية الظروف الطارئة تنطبق إنطباقاً تاماً على العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل حيث أنه ليس من المستحيل على العامل أن يوقم بتنفيذ الالتزاماته إلا أنه سوف يلحق به ضرراً خصوصاً في ظل صدور أمر الدفاع المتعلق بحظر التنقل والتجوال و كذلك أمر الدفاع القاضي بالخروج من الساعة العاشرة صباحاً وحتى السادسة مساءً ، لاسيما ان العامل قد لا يتمكن من العودة إلى بيته قبل السادسة وبالتالي سوف يتعرض للمسألة القانونية و هذا من جانب، كما أن العامل قد يتعرض للإصابة بالفايروس في حالة لم يراعي صاحب العمل مقتضيات السلامة العامة والصحة المهنية .

الخاتمة :

في نهاية هذه الدراسة تم التوصل إلى جملة من النتائج والتوصيات:

النتائج : توصل الباحث إلى جملة من النتائج :

١: من أجل إلزام العامل بأوامر صاحب العمل أن لا تكون هذه الأوامر مخالفة لطبيعة عقد العمل المتفق عليه، وأن لا يلحق به الضرر أو بأحد العاملين معه في المنشأة فإذا كان أمر صاحب العمل يعرضه للخطر ، فإذا امتنع العامل لا يكون مخالفاً بتنفيذ التزاماته .

٢: إذا وفر صاحب العمل كل متطلبات السلامة العامة والصحة المهنية لا يحق للعامل أن يرفض الالتحاق بالعمل أثناء فترة انتشار الفيروس، في حال كان صاحب العمل ملتزم بالقوانين والتعليمات الصادرة بموجب قانون الدفاع .

٣: في حالة امتناع العامل أثناء فترة انتشار الفيروس لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل مستنداً بذلك لنص المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني، وذلك بناء على إصدار أمر الدفاع رقم (٦) لعام ٢٠٢٠ والذي يقضي بأنه لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل من عمله أثناء فترة انتشار الفيروس وفقاً لنص المادة (٢٨) سابقة الذكر

٤: حتى يتم اعتبار فيروس كورونا من قبيل القوة القاهرة أو الظروف الطارئة يستوجب معرفة الشروط كل منهما، وطالما أن وصول هذا الوباء إلى الأردن كان من المتوقع وفقاً لتصريحات منظمة الصحة العالمية، فإن الفكرة بأعتبره قوة القاهرة أو ظرف طارئ تكمن في إمكانية دفعه لإلحاق الحادث الناتج عن فيروس كورونا لا يمكن توقع إلا أنه يمكن دفعه وهو بهذه الحالة يعتبر ظرف طارئ ، وهلى العكس فإن لم يكن دفعه ممكناً يعتبر قوة القاهرة.

التوصيات : يوصي الباحث بما يلي :

١: يوصي الباحث بأن يتم منح العامل الذي بقي على رأس عمله في ظل انتشار الفيروس بعلاوة وذلك بدل العمل الخطر بصرف النظر عن طبيعة العمل سواء كان بالقطاعات الصحية أو الاقتصادية .

٢: يلاحظ الباحث ان المشرع هو من تولى تحديد الأسس التي يتم بناءً عليها تحديد المهن الخطرة إلا أن المشرع عند النص على هذه المهن استثنى المهن الإدارية والإشرافية من المهن الخطرة و إلا أنه وفي ظل هذه الجائحة كان من المفترض اعتبارها مهن خطيرة خصوصاً في حالات القوة القاهرة والظروف الطارئة مثل جائحة كورونا ، وبناء على هذا الاستثناء فإن العمال يحق لهم العمل في فترة الحجر الكلي وهم مستثنون صراحة من المهن الخطرة، لذا نتمى على المشرع تعديل نص المادة (٤٤) من نظام المنافع التأمينية العامة للضمان الاجتماعي رقم (١٥) لسنة ٢٠١٥ والملحق التابع له المتعلق بالمهن الخطرة .

المراجع

أولاً: الكتب والدراسات القانونية

١. بدوي، حلمي بهجت، أصول الالتزامات / نظرية العقد، مطبعة نوري، القاهرة، ط١، ١٩٤٣
٢. الذنبيات، محمد جمال، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط٢، ٢٠١١، ص ٢١٩
٣. سلطان، أنور، النظرية العامة للالتزام، ج١، دار المعارف، مصر، ١٩٦٢
٤. شرارة، مجدي عبدالله، علاقة العمل الفردية، ط١، مكتبة مصر، مصر، ٢٠١٦
٥. عبدالله المنصوري، خميس صالح ناصر، نظرية الظروف الطارئة واثرها في التوازن الاقتصادي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الامارات العربية المتحدة، ٢٠١٧، ص ٧٥
٦. عليان، رياض، الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، المعهد القضائي الأردني، ٢٠٢٠
٧. غانم، اسماعيل، في النظرية العامة للالتزام، ج٢، مطبعة عبدالله وهبه، مصر، ط١، ١٩٦٦
٨. الفزاري، حسب الرسول الشيخ، أثر الظروف الطارئة على الالتزام العقدي في القانون المقارن، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٧٩
٩. المري، عايض راشد، الآثار القانونية لفايروس كورونا على العقود التجارية في القانون الكويتي، مجلة روح القانون، العدد ٨٨، جامعة طنطا، مصر، ٢٠١٩
١٠. المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن، ط١، ٢٠٠٨
١١. ناصيف، إلياس، موسوعة العقود المدنية والتجارية، الجزء ٢٠ و المجلد الاول، ط١، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت و ٢٠١٧
١٢. نواف، كنعان، القضاء الإداري في الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط١، ١٩٩٩
١٣. هشام، رفعت هشام، شرح قانون العمل الأردني، ط١، مطبعة مكتبة المحتسب، الأردن، ١٩٧٣

ثانياً : القوانين والتشريعات

١. قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦
٢. القانون المدن الأردني
٣. الدستور الاردني لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته
٤. نظام المنافع التأمينية العامة للضمان الاجتماعي رقم (٥) لسنة ٢٠١٥
٥. أمر الدفاع رقم (٢) الصادر بموجب قانون الدفاع رقم (١٣) لسنة ١٩٩٢
٦. أمر الدفاع رقم (٦) الصادر بموجب قانون الدفاع رقم (١٣) لسنة ١٩٩٢

ثالثاً : القرارات القضائية والوزارية

١. القرار التفسيري رقم (٢٢) لسنة ١٩٧٤، منشورات قسطاس
٢. قرار وزير العمل الاردني رقم (و/١/٥٠٤)، تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٦
٣. قرار تمييز حقوق رقم (٩٦٤ / ٢٠١٩) تاريخ ٢٠ / ٣ / ١٣، منشورات قسطاس