

إجازة الحج في قانون العمل الأردني (دراسة موازنة في تشريعات العمل العربية)

الدكتور / هيثم حامد المصاروة
كلية الحقوق - جامعة العلوم التطبيقية

مقدمة

تعد بلاد المشرق العربي مهبط الديانات السماوية الثلاث وموطن الرسل والأنبياء - عليهم السلام، لذلك لم يكن غريبا أن يعتقد اغلب سكان هذه البلاد تلك الديانات، ولا سيما الديانة الإسلامية بوصفه خاتمتها ومتمماتها، وهي إذ تفرض على معتقيها الحج وأداء مناسك معينة في أماكن محددة وأيام معدودات، فإنما تفرضه لمرة واحدة -غالبا، لذلك لم يكن غريبا أن يحرص الأشخاص حرصا شديدا على أداء هذه الفريضة على الوجه المحدد والمطلوب، وسواء أكان هؤلاء الأشخاص من الموظفين أم العمال أم التجار وأرباب المهن أم غيرهم.

وقد أدرك المشرع في الدول العربية المختلفة أهمية مراعاة هذه الاعتبارات الدينية فقررت اغلبها في القوانين المتعلقة بالعمل تمكين العامل من أداء هذه الفريضة ومنحه إجازة الحج، وهو ما فعل مثله المشرع الأردني في قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، وكذلك المشرع المصري والسعودي، حيث خصصت هذه التشريعات لهذه الإجازة بعض الأحكام المتعلقة بها، وعيّنت بتوفيرها للعامل بما يلائم ظروف العامل والحاجة إليها، وبما لا يبتعد عن مراعاة مقتضيات العمل ومصالح صاحب العمل، فطلبت لاستحقاقها توافر شروط معينة، وحددت المدة والحقوق المترتبة بموجبها.

وبالرغم من تنظيم ومعالجة العديد من المسائل المتعلقة بإجازة الحج، إلا أنه مع ذلك يثير جملة من التساؤلات، قد يتعلق بعضها بنطاق هذه الإجازة، وإمكانية التمتع بها من غير المسلمين؟ بالإضافة إلى مدى إمكانية

تكرارها من قبل العمل، فهل يجوز له الحصول عليها لأكثر من مرة أو لاسباب شبيهة بالحج كأداء العمرة مثلا أم لا؟

كما قد تثار تساؤلات عدة حول مدى ملائمة الشروط والمدة التي حددها المشرع لهذه الإجازة؟ وعن الحقوق والالتزامات التي تترتب على هذه الإجازة أثناء التمتع بها أو عقب الانتهاء منها، فهل يجوز للعامل أداء عمل خلالها أم يحظر عليه ذلك؟ وماذا لو انتهت مدة الإجازة ولم يكن العامل قد حضر إلى العمل، أو على العكس ما مصير المدة المتبقية من الإجازة لو أن العامل أنهى فريضة الحج قبل انقضاء إجازته، هل يرجع إلى العمل أم يستكمل الإجازة؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه في هذه الدراسة. وبناء عليه، فإن دراستنا لإجازة الحج ستكون من خلال التطرق للجوانب المختلفة المتعلقة بها، ولا سيما من حيث مفهومها وشروطها ومدتها وانتهائها، إذ يمكن لهذا الغرض توزيع الدراسة على المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: مضمون إجازة الحج.

المبحث الثاني: أحكام إجازة الحج.

المبحث الأول

مضمون إجازة الحج

لقد نظم المشرع الأردني الأحكام الخاصة بهذه الإجازة من خلال إحدى فقرات المادة (٦٦/أ) من قانون العمل الأردني، والتي جاء فيها ما يأتي: (لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية: ... لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأقل

لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة^(١).

ونستطيع من خلال هذا النص الوقوف على جانب من مضمون هذه الإجازة، إذ يمكن تحديد الشروط الواجب توافرها لاستحقاقها، على أنه يجدر بنا قبل ذلك التعرف على مفهومها.

وعليه، فإن البحث في مضمون إجازة الحج يمكن ان يتم من خلال توزيع الدراسة على المطالبين الآتيين:

المطلب الأول: مفهوم إجازة الحج.

المطلب الثاني: شروط استحقاق إجازة الحج.

المطلب الأول مفهوم إجازة الحج

يعد الحج أحد الفرائض الأساسية في الشريعة الإسلامية، فهو أحد أركان الإسلام، ويجب على كل فرد مسلم أدائه حال تمكنه من ذلك^(٢)، إذ

(١) تقابل: المادة (٥٣) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣. المادة (١١٤) من نظام العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥. والنص على هذه الإجازة هو ما فعلته اغلب القوانين العربية كما سيبين.

وعلى نحو مغاير لما سبق، فقد سكت بعض المشرعين عن مثل هذه الإجازة، كما هو الحال في قانون العمل الكويتي. انظر: د. جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٣، ص ١٤٢.

(٢) لقد ثبتت فرضية الحج على كل مسلم بالكتاب والسنة والإجماع. للمزيد من التفصيل انظر: عبد الرحمن الجزيري، الفقه على المذاهب الأربعة، الطبعة الأولى، دار صلاح الدين، القاهرة، ١٩٩٩، الجزء الأول، ص ٥٠٧. ومن الأدلة عليه في السنة النبوية قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: (بني الإسلام على خمس: شهادة أن لا إله إلا الله وأن محمداً رسول الله، وإقام الصلاة، وإيتاء الزكاة، والحج، وصوم رمضان). محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري (مع فتح الباري لابن حجر العسقلاني)، الفتح للإعلام العربي، القاهرة، ٢٠٠٠، الجزء الأول، ص ٥٤.

يقول الله عز وجل: (وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ) (3).

ويقول أيضا: (وَأْتِمُوا الْحَجَّ وَالْعُمْرَةَ لِلَّهِ) (4). كما ويقول: (وَأَذِّنْ فِي النَّاسِ بِالْحَجِّ يَأْتُوكَ رِجَالًا وَعَلَى كُلِّ ضَامِرٍ يَأْتِينَ مِنْ كُلِّ فَجٍّ عَمِيقٍ) (5). والملاحظ بشأن تعريف إجازة الحج أن المشرع الأردني والمصري والسعودي لم يورد تعريفا لها، وحسن فعل لأن ذلك يعد من مهام الفقه. أما الفقه فلم نعثر فيه على تعريف لهذه الإجازة.

ويمكن تعريف هذه الإجازة على أنها: إجازة مأجورة يستحقها العامل الذي يمضي مدة معينة في الخدمة لاداء فريضة الحج. وما يجب الالتفات إليه هنا هو أن مفهوم هذه الإجازة وفكرتها غير قاصر على الديانة الإسلامية فحسب، بل أنها توافق الديانات السماوية المختلفة، لذا فهي تستحق لجميع العمال وبغض النظر عن أي اعتبار آخر، ولا سيما الدين أو المذهب، فيستحقها العامل مهما كانت ديانته أو مذهبه الذي يعتنقه (6)، الأمر الذي يمكن أن يستشف مثله من موقف قانون العمل المصري، فقد جاء في المادة (٥٣) منها نصه: (للعامل الذي أمضي في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس...). وما يستفاد من هذا النص هو أن هذه الإجازة تمنح لاداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، ومعروف بأن زيارة بيت المقدس لأغراض العبادة غير قاصرة على

(3) سورة ال عمران، الآية (٩٧).

(4) سورة البقرة، الآية (١٩٦).

(5) سورة الحج، الآية (٢٧).

(6) تذهب بعض تشريعات العمل العربية إلى قصر إجازة الحج على العامل المسلم صراحة، ومن قبيل ذلك تنص عليه المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني على الآتي: (للعامل المسلم أن يحصل على إجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز أربعة أسابيع لاداء فريضة الحج...). الأمر الذي فعل مثله المشرع القطري أيضا، إذ نصت المادة (٨٣) من قانون العمل ما نصه: (يمنح العامل المسلم إجازة خاصة بدون اجر لا تزيد على عشرين يوما لاداء فريضة الحج...).

المسلمين فقط⁽⁷⁾، لا بل أنه قد لا يجانب الصواب القول بأن المقصود من النص السابق هو أن التمتع بالإجازة القول بأن أداء فريضة الحج يكون للمسلمين، فيما تكون الإجازة لزيارة بيت المقدس لغير المسلمين، بدليل أن هناك من الأماكن ما تعد زيارته أولى بالنسبة للمسلمين، ونقصد من ذلك زيارة بين الله الحرام في غير مواقيت الحج، وزيارة المسجد النبوي في المدينة المنورة⁽⁸⁾.

المطلب الثاني شروط استحقاق إجازة الحج

لم يكن المشرع الأردني يمنح مثل هذه الإجازة في قانون العمل الملغي، وبالتالي فإن العمال لم يكونوا يستحقونها⁽⁹⁾، وكان التمتع بها يتطلب منهم الاتفاق بشأنها مع صاحب العمل. بيد أن الأمر بات مختلفا في القانون النافذ، إذ قرر المشرع منح العمال إجازة الحج وفق شروط محددة، فأصبحت هذه الإجازة من الإجازات القانونية بعد أن كانت من الإجازات الاتفاقية، أما الشروط التي يتطلب المشرع توافرها فهي على النحو الآتي:

(7) يلاحظ بأن مصطلح "بيت المقدس" يعد من المصطلحات المستخدمة في الشريعة الإسلامية. انظر: صحيح البخاري (مع فتح الباري لابن حجر العسقلاني)، المرجع السابق، ج ٣، ص ٨٥.

(8) ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أحاديث عدة تبين المساجد التي يشد الرحال إليها وفضائلها، ومن قبيل ذلك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: (لا تشد الرحال إلا إلى ثلاثة مساجد: المسجد الحرام، ومسجد الرسول صلى الله عليه وسلم، ومسجد الأقصى). كما قال عليه الصلاة والسلام: (صرّة في مسجدي هذا خير من ألف صلاة فيما سواه إلا المسجد الحرام). صحيح البخاري، المرجع السابق، ج ٣، ص ٧٧.

(9) انظر: تمييز حقوق (١٩٩٧/١٨٨٠). المجلة القضائية، المعهد القضائي الأردني، عمان، ١٩٩٧، ص ٢١٢.

أولاً. أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة

إن ابرز ما يسترعي الانتباه في هذا الشرط هو أن المشرع الأردني⁽¹⁰⁾ والمصري⁽¹¹⁾ يتطلب أن تكون الخمس سنوات التي يمضيها العامل في خدمة صاحب العمل متصلة غير منقطعة⁽¹²⁾، مما يثير التساؤل عن الحكمة المتوخاة من ذلك، أهى حث العامل على الاستمرار لدى صاحب العمل والحرص على استقرار علاقات العمل، أم أنها تمنح مكافئة للعامل الذي يستمر لدى صاحب العمل دون انقطاع، أم لأجل ذلك كله، أم غيره من الأسباب!

أما نظام العمل السعودي فاشتراط إمضاء مدة متصلة لاستحقاق هذه الإجازة، ولكنها أقصر مما هو مقرر في القانون الأردني والمصري، إذ نصت المادة (١١٤) من هذا النظام بجعلها سنتين فنصت على الآتي: (...يشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل...).

وعلى أية حال فإن رفع القيد المتعلق بإمضاء خدمة متصلة من النص أولى لأنه لا يخلو من تشدد مع العامل، بل أنه في رأي البعض تشدد بلا مبرر⁽¹³⁾.

(10) انظر: المادة (٦٦) من قانون العمل الأردني.

(11) انظر: المادة (٥٣) من قانون العمل المصري.

(12) تذهب التشريعات العربية المناظرة إلى تحديد مدد مختلفة عما هو مقرر في القانون الأردني، فقد اشترطت المادة (٦٧) من قانون العمل العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ إمضاء سنة متصلة، فيما حددتها المادة (٤٩) من قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧ بثلاث سنوات متصلة.

وعلى نحو مغاير لم تشترط تشريعات أخرى إمضاء مدة ما لاستحقاق هذه الإجازة، ومن قبيل ذلك قانون العمل البحريني والقطري وقانون تنظيم علاقات العمل الجزائري رقم ٩٠-١١ لسنة ١٩٩٠.

(13) تذهب بعض التشريعات العربية إلى النص على مدة مماثلة لما ورد في القانون الأردني والمصري مع عدم اشتراط أن تكون المدة متصلة، فقد نصت المادة (٧٧) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ على ما يأتي: (يستحق العامل الذي أمضى

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا الشرط يقتضي إمضاء الخدمة لدى صاحب العمل نفسه⁽¹⁴⁾، على أنه لا يؤثر على ذلك تغيير صاحب العمل في المنشأة نفسها، إذ تبقى حقوق العمال ثابتة حتى لو انتقلت ملكية المنشأة إلى شخص آخر⁽¹⁵⁾.

ثانياً. أن تكون هذه الإجازة لأداء فريضة الحج

ومؤدى ذلك أن العامل لا يستحق هذه الإجازة إن كان أداء للحج غير مفروض عليه بموجب ديانته، وسواء أكان مسلم أم غير مسلم، فالمهم أن تكون ديانة ذلك العامل تفرض عليه أداء الحج.

ومؤدى ذلك أيضاً أنه يحظر على العامل طلب هذه الإجازة أو التمتع بها لأغراض أخرى غير الحج، حتى ولو اتصلت بأمور تتعلق بالعبادة كأداء العمرة مثلاً.

خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة).

انظر كذلك: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى - الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٣، ص ٢٤٦.

(14) تذهب بعض التشريعات إلى اشتراط إمضاء سنوات في الخدمة دون التصريح باشتراط البقاء لدى صاحب العمل نفسه، ومن ذلك ما جاء في قانون العمل البحريني، إذ نصت المادة (٨٨) على الآتي: (للعامل المسلم أن يحصل على إجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز أربعة أسابيع لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته. ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل مع مراعاة منح الأولوية للعامل الذي أمضى أطول مدة مستمرة في الخدمة كلما سمحت الظروف بذلك). وهو ما كررت مثله المادة (٨٣) من قانون العمل القطري. وما يلاحظ من خلال هذا النص أنه أعطى الأولوية في استحقاق الإجازة للعمال الأقدم، ولكن مع مراعاة مصلحة العمل.

(15) لقد كفل المشرع الأردني حقوق العامل في حال تغيير صاحب العمل من خلال المادة (١٦) من قانون العمل، والتي نصت على الآتي: (يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير) وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده).

وهو ما يعني أيضا أن هذه الإجازة مستقلة عن الإجازات الأخرى وبخاصة الإجازة السنوية، وبالتالي لا تخصم منها⁽¹⁶⁾.

ثالثاً. ألا ينتفع العامل من هذه الإجازة لأكثر من مرة واحدة طوال عمره فهذه الإجازة لا تستحق سوى مرة واحدة للعامل المسلم، حتى وأن غير المنشأة التي يعمل بها أو صاحب العمل الذي يعمل لديه⁽¹⁷⁾، فالحج لدى المسلمين يكون فريضة لمرة واحدة فقط، أما ما جاوز ذلك فيكون نافلة وتطوع⁽¹⁸⁾.

الأمر الذي يمكن استنباط مثله من موقف المشرع الأردني، إذ قضى بأن هذه الإجازة تستحق لمرة واحدة خلال مدة الخدمة دون الإشارة إلى أن المقصود من ذلك الخدمة لدى صاحب عمل معين، أي جعل النص مطلقاً بحيث يحمل على مجمل خدمة الشخص بوصفه عاملاً، فقد جاء في المادة (١/٦٦) من قانون العمل ما نصه: (... ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة). أمر الذي فعل مثله المشرع المصري والسعودي⁽¹⁹⁾. وانسجاماً مع ما سبق فإنه لا يجوز للعامل أيضاً المطالبة بهذه الإجازة إذا ما سبق له أداء هذه الفريضة.

(16) انظر: د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٣١٥.

(17) لقد ذهب المشرع في بعض الدول إلى التصريح بمنح هذه الإجازة لمرة واحدة فقط طوال عمر العامل، فقد جاء في المادة (٤١) من قانون العمل الليبي رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠ ما نصه: (... ولا ينتفع العامل بهذه الإجازة إلا مرة واحدة في العمر).

(18) انظر: عبد الرحمن الجزيري، المرجع السابق، الجزء الأول، ص ٥٠٧.

(19) انظر: المادة (٥٣) من قانون العمل المصري. أما المادة (١١٤) من نظام العمل السعودي، فقد أكدت على سبق عدم أداء الحج لاستحقاق الإجازة، حيث نصت على الآتي: (... وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل...).

وعلى غرار مماثل ذلك تقضي المادة (٥٤) من قانون تنظيم علاقات العمل الجزائري بأن للعامل أداء الحج لمرة واحدة، إذ نصت على ما يأتي: (... يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقة، للأسباب التالية: ... تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل).

ويشار هنا إلى أن المشرع السعودي يصرح بضرورة إضافة شرط آخر لإستحقاق هذه الإجازة، وهو مراعاة مقتضيات العمل، إذ يبقى أمر منح الإجازة منوطاً بتقدير صاحب العمل لهذه المقتضيات، فقد جاء في المادة (١١٤) من نظام العمل السعودي على ما يأتي: (...ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل). وهو ما يمكن التوصل لمثله في قانون العمل الأردني، إذ لم تنص المادة (١/٦٦) منه على جعل استحقاق الإجازة فورياً بمجرد إكمال خمس سنوات متصلة، وإنما جعلت المدة المذكورة بوصفها الحد الأدنى التي يجوز عقبها المطالبة بالإجازة، حيث جاء فيها ما نصه: (ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأقل...). وبناء على ما سبق نقترح إيراد النص الآتي بعد حذف الجزء المتعلق بإجازة الحج من نص المادة (١/٦٦) من قانون العمل الأردني: يستحق العامل إجازة باجر مدفوع لاداء فريضة الحج إذا كان قد أمضى في الخدمة خمس سنوات على الأقل لدى صاحب العمل نفسه.

المبحث الثاني أحكام إجازة الحج

يترتب على توافر الشروط المحددة لاستحقاق إجازة الحج تمتعه بها وللمدة التي حددها المشرع لهذه الإجازة، إذ يترتب له بعض الحقوق خلالها، فإذا ما انتهت فإنه يتوجب عليه العودة إلى عمله. غير ان التساؤل قد يثار عن اثر انتهاء علاقة العمل إذا ما كانت شروط استحقاق إجازة الحج متوافرة، وما إذا كان يثبت بموجب ذلك حقوقاً للعامل في مواجهة صاحب العمل؟ لذلك، فإن التعرض للأحكام المتعلقة بإجازة الحج يمكن ان يتم من خلال المطالب الثلاثة الآتية:

المطلب الأول: حقوق العامل والتزاماته أثناء إجازة الحج.
المطلب الثاني: انتهاء إجازة الحج.
المطلب الثالث: اثر انقضاء علاقة العمل على إجازة الحج.

المطلب الأول الحقوق والالتزامات المترتبة إثناء إجازة الحج

لقد حدد المشرع الأردني المدة التي يستحقها العامل لاداء إجازة الحج بأربعة عشر يوماً فقط⁽²⁰⁾.

ولا ريب في أنه يجوز الاتفاق بين الطرفين على مدة أطول لهذه الإجازة، كما لو جعلت شهراً، وسواء أكانت المدة الزائدة باجر أو دون أجر، لان ذلك يعد تطبيقاً للشرط الأكثر منفعة للعامل الذي نص عليه المشرع⁽²¹⁾.

إلا أن ما قد يطرح من تساؤل هنا يدور حول جواز الاتفاق على مدة أقصر لهذه الإجازة، كما لو جعلت أسبوعاً أو عشرة أيام، فهل يكون هذا الاتفاق صحيحاً؟

نعتقد بأن الإجابة على مثل هذا التساؤل ترتبط بتحديد ما إذا كانت مدة هذه الإجازة موضوعاً بوصفها حداً أقصى لهذه الإجازة بحيث يكون الاتفاق على ما دونه صحيحاً مادام أنه يؤدي الغرض المقصود من الإجازة، أم بوصف تلك المدة موضوعاً بشكل حدي، تولى المشرع تحديدها بوصفها المدة الدنيا والملائمة لهذه الإجازة، بحيث يجوز الاتفاق على إطالتها دون تقصيرها!

نعتقد بتأييد الرأي الأخير، أي أنه لا يجوز الاتفاق على تقصيرها، ومؤدى ذلك أن العامل يستحق مدة الأربعة عشر يوماً كاملة حتى وإن أنهى شعيرة الحج في مدة أقصر، إذ يكون من حقه التمتع بباقي الإجازة إلى

(20) انظر المادة (٤) من قانون العمل الأردني. وتحدد بعض التشريعات العربية مدة إجازة الحج على نحو مماثل لما ورد في القانون الأردني، فقد حددتها المادة (٧٧) من قانون العمل الفلسطيني لمدة لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة، فيما جعلت المادة (٦٧) من قانون العمل العماني مدتها خمسة عشر يوماً. وعلى نحو مغاير لما سبق لم تتطرق بعض التشريعات إلى مدة هذه الإجازة، كما هي الحال بالنسبة للمادة (٥٤) من قانون تنظيم علاقات العمل الجزائري.

(21) انظر المادة (٤) من قانون العمل الأردني.

نهايتها، خصوصاً وأنه قد يحتاج إلى استعادة نشاطه، لأنه لاقي من سفره نصيباً.

وجدير بالإشارة هنا، أن هذه المدة تعد قصيرة وقد لا تكفي لإداء فريضة الحج واخذ قسط من الراحة عقب العودة منها، لذلك فإنه من الأحرى بالمشرع الأردني مد هذه الإجازة إلى فترة أطول، أو على الأقل التفريق بين العمال بحسب الوسيلة التي يتم استخدامها لأداء هذه الفريضة، بحيث تزداد المدة أسبوعاً آخر إن كان الحج براً، فلا شك في أن مقدار المشقة التي تواجه العامل هنا أكبر من نظيرتها فيما لو كان الحج جواً. إذ يمكن لهذه الغاية إيراد النص الآتي في قانون العمل الأردني:

تكون مدة الإجازة أربعة عشر يوماً إذا كان سفر العامل لأداء فريضة الحج جواً، على أن تزداد هذه المدة أسبوعاً آخر إذا كان سفر العامل لأداء فريضة الحج براً أو بحراً.

ولعل مما يعزز من وجهة النظر هذه هو أن بعض التشريعات المقارنة تقرر مدة أطول لهذه الإجازة⁽²²⁾، فقد ذهب المشرع المصري إلى جعلها لمدة شهر، إذ جاء في المادة (٥٣) من قانون العمل المصري الآتي: (للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج).

أما نظام العمل السعودي فنص على مدة قريبة من تلك المقررة في القانون الأردني، حيث جعل لها حددين، أدنى وأقصى، فقد نصت المادة (١١٤) منه على الآتي: (للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج...).

(22) لقد منحت التشريعات العربية مدد أطول لإجازة الحج عما هو مقرر في القانون الأردني، حيث جعلتها المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني لمدة لا تتجاوز أربعة أسابيع، وحددتها المادة (٤١) قانون العمل الليبي لمدة لا تتجاوز خمسة وعشرين يوماً، فيما جعلتها المادة (٨٣) من قانون العمل القطري رقم لمدة لا تزيد على عشرين يوماً.

ويلاحظ هنا بشأن نظام العمل السعودي أن السبب في جعل هذه المدة قصيرة نسبياً يرجع إلى عدم حاجة العامل الراغب بالحج إلى عبور الحدود وما قد يتطلبه ذلك من إجراءات.

أما مرد هذه الطريقة في تحديد مدة الإجازة وجعلها محددة بين مدة دنيا وقصوى، فيتمثل في تفاوت المسافات بين مناطق المملكة العربية السعودية والحرم المكي.

وتعد إجازة الحج في كل من القانون الأردني والمصري والسعودي إجازة مأجورة، إذ صرح بذلك المشرع مباشرة⁽²³⁾، ومن ثم فإن العامل يستحق خلالها أجره الأساسي بالإضافة إلى توابعه المختلفة التي كان يستحقها وهو على رأس عمله.

ومن جهة أخرى فإن حصول العامل على إجازة الحج يتطلب منه القيام بأداء هذه الفريضة فعلاً، أما إذا تبين لصاحب العمل عدم قيام العامل بها، فإنه يستطيع استرداد الأجرة التي منحت للعامل دون وجه حق، بالإضافة إلى إيقاع العقوبة التأديبية الملائمة على العامل، هذا طبعاً إن كان تخلف العامل عن أداء الحج لأسباب غير مقبولة، أما إذا كان تخلفه عن أدائها لعذر مقبول كالمرض أو وقوع حادث سير أو عدم سماح السلطات الأمنية له باستكمال رحلة الحج، ففي مثل هذه الحالات يتوجب على العامل العودة والالتحاق بعمله في أقرب فرصة ممكنة، ولا يجوز لصاحب العمل مسائلة العامل عن عدم قيامه باستغلال إجازته وفقاً لغايتها، غير أن التساؤل قد يثار حول أجر العامل في فترة انقطاعه عن العمل إذا لم يكن أدى فريضة الحج، فضلاً عن مدى استحقاقه لإجازة الحج مرة أخرى، فهل يستحق

(23) انظر: المادة (٤) من قانون العمل الأردني. المادة (٥٣) من قانون العمل المصري. المادة (١١٤) من نظام العمل السعودي. ويلاحظ بأن ثمة جانب من القوانين العربية تذهب إلى جعل هذه الإجازة غير مأجورة. انظر: المادة (٨٢) من قانون العمل القطري. المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

العامل أجرا إذا تعذر عليه القيام بالحج؟ وهل يستحق هذه الإجازة في العام القادم أم أن حقه في الاستفادة منها يكون قد انقضى؟
نعتمد في مثل هذه الحالة أن أحد شروط استحقاق إجازة الحج قد تخلف، وبالتالي فإن العامل لا يستحق عن تلك المدة أجرا، على أن ذلك لا يمس حق العامل بالتمتع بهذه الإجازة في الأعوام القادمة، وعلى أن تكون مأجورة طبعا.

ويجدر الالتفات هنا إلى أن المشرع وبغية ضمان حسن تمتع العامل بإجازته قضى صراحة على حظر قيام صاحب العمل بفصل العامل خلالها، حيث نصت المادة (٢٧) من قانون العمل على الآتي:

(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... العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج...

ب. يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة⁽²⁴⁾.

إن فجزاء العمل أثناء إجازة الحج هو الفصل من العمل، وسواء أكان العمل أثناء رحلة الحج أم في مكان آخر، الأمر الذي لا نعتقد بتأييده،

(24) تقابل المادة (٥٠) من قانون العمل المصري والتي حددت صلاحية صاحب العمل بحرمان العامل من أجرة لا الفصل، حيث نصت على الآتي: (لصاحب العمل ان يحرم العامل من أجره مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي).

وتقابل المادة (١١٨) من نظام العمل السعودي والتي جاءت بأجراء مماثل لما هو وارد في نظيره المصري، حيث نصت على أنه: (لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر. فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يجرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر). ويلاحظ على النص الأخير أنه يطبق صراحة بصدد جميع الإجازات، إذ لم يرد بمناسبة تنظيم أحكام الإجازة السنوية على نحو ما فعل المشرع المصري.

إذ لا يخلو هذا الجزاء من تشدد بحق العامل، والأولى التخفيف منه بجعل الجزاء عليه قاصرا على الحرمان من الأجر مثلا، إذ تقترح لهذا الغرض إدراج فقرة خاصة بإجازة الحج في المادة (٢٧) من قانون العمل، وذلك على النحو الآتي:

(ج. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) و(ب) يجوز لصاحب العمل حرمان العامل من أجره إذا ثبت أنه كان يعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء إجازة الحج).

المطلب الثاني انتهاء إجازة الحج

يترتب على العامل عند انقضاء المدة المحددة لإجازة الحج العودة إلى استئناف عمله دون تأخير.

غير أن تساؤلا قد يثار هنا حول مدى إمكانية احتساب عطلة عيد الأضحى من ضمن إجازة الحج، خصوصا وان العامل كان سيستحقها في الأحوال الاعتيادية لو لم يحصل على إجازة الحج مثله، كمثل كباقي العمال، فهل تحتسب هذه العطلة من إجازة الحج أم لا؟

لم يصرح المشرع الأردني بموقفه من هذه المسألة، لذلك قد يظن البعض بإمكانية القياس على الحكم المناظر لهذه المسألة في الإجازة السنوية، والذي يقضي بعدم احتساب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية من الإجازة إلا إذا تخللتها⁽²⁵⁾؛ الأمر الذي يتكشف عدم دقته بالنظر إلى الهدف من منح العامل هذه الإجازة وهو أداء فريضة الحج، ومعلوم بأن أداء هذه الفريضة يمتد خلال أيام عيد الأضحى، لذلك تحتسب هذه الأيام من ضمن إجازة الحج ولا يجوز للعامل المطالبة بأيام أخرى بدلا عنها، الأمر الذي كان نظام العمل السعودي قد صرح به مباشرة، إذ جاء في المادة (١١٤) منه الآتي: (للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها

(25) جاء في المادة (٦١) من قانون العمل الأردني ما نصه: (...ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها). تقابل المادة (٤٧) من قانون العمل المصري.

عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى).

أما إذا تجاوز العامل مدة الإجازة الممنوحة له بسبب ظروف قهرية، كعطب واسطة النقل التي نقله أثناء سفره، فإن ذلك يفضي إلى قيام صاحب العمل بعدم احتساب اجر العامل عن تلك المدة.

على انه يجوز لصاحب العمل والعامل اللجوء إلى الرصيد المتجمد للعامل من الإجازات السنوية، فيتم تعويض الأيام الزائدة منها، الأمر الذي يفضله إعطاء العامل الحق في المطالبة بذلك من خلال نص صريح في قانون العمل.

أما إذا كان سبب تجاوز العامل للمدة المضروبة لإجازته هو أصابته بمرض ما أو لحوق إصابة به بسبب حادث سير وقع له، فإن مانع لا يحول دون استفادته من رصيده من الإجازة المرضية إذا ما توافرت شروطها. كما ويقع على عاتق العامل تزويد صاحب العمل بالوثائق الدالة على قيامه بأداء هذه الفريضة خلال الإجازة الممنوحة له لهذا الغرض، متى ما طلب منه ذلك، إذ يمكن لهذا الغرض تقديم جواز السفر أو ما يقوم مقامه لصاحب العمل.

المطلب الثالث

اثر انقضاء علاقة العمل على إجازة الحج

لا يستحق العامل شيئاً في مواجهة صاحب العمل إذا ما انتهت علاقة العمل بينهما ولم يكن قد مضى عليها خمس سنوات، الأمر الذي ينطبق على الحالة التي يمضي فيها العامل خمس سنوات في الخدمة ولا يطالب فيها بإجازة الحج.

بيد أن الأمر يبدو مختلفاً حال توافر شروط استحقاق إجازة الحج لدى العامل إذا ما قام فعلاً بالمطالبة بها ولم يجبه صاحب العمل لطلبه، إذ قد يرى البعض بأن العامل لا يستحق شيئاً، لأن نص المادة (٢/٦٦) سابق

الذكر لا يمنح العامل الحق في الإجازة مباشرة بمجرد إمضائه خمس سنوات في الخدمة، بل أن النص أشار صراحة إلى أن تلك المدة هي الدنيا التي يستطيع العامل بعدها المطالبة بهذه الإجازة، فقد ورد في النص عبارة: (خمس سنوات متواصلة على الأقل).

ومع ذلك نعتقد بأن العامل يكون قد اكتسب الحق في هذه الإجازة ويستحق عنها أجرا حتى ولو لم يؤدها إذا كان امتناع صاحب العمل عن منحه الإجازة دون مسوغ مقبول، أي أن للعامل تقاضي اجر أربعة عشر يوما، ولكن بشرط أن يكون انقضاء العلاقة بينهما قد تم في وقت يمكن أداء فريضة الحج خلاله، أما إذا تعذر ذلك، كما لو استحققت الإجازة وانقضت العلاقة قبل موسم الحج، فإن العامل لا يستحق عنها أجرا. كما لا مانع أيضا من أن يطالب العامل بالتعويض عن الأضرار المادية والأدبية التي أصابته من جراء امتناع صاحب العمل عن منح العامل هذه الإجازة، كما لو كان امتناع صاحب العمل يرجع لاسباب تتصل بالتمييز بين العمال بحسب الديانة لما يتضمنه ذلك من مساس بحق كفله الدستور (26).

الخاتمة

لقد توصلت الدراسة في أحكام إجازة الحج إلى نتائج وتوصيات عدة، نعرض لأهمها.

* النتائج

١. يمنح المشرع للعمال كافة الحق في إجازة لاداء فريضة لحج، ويقطع النظر عن الديانة التي يعتنقها العامل أو مذهبه.

(26) لقد كفل المشرع الأردني المساواة بين المواطنين وعدم التمييز بينهم بسبب الدين صراحة، حيث نصت المادة (١/٦) منه على الآتي: (الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين). الأمر الذي كان المشرع المصري قد نص عليه مباشرة في قانون العمل، إذ نصت المادة (٣٥) منه على انه: (يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة). فعلى الرغم من أن هذه المادة وردت بسبب التمييز في الأجور، إلا انه يمكن مد حكمها إلى سائر حقوق العمال كتلك المتعلقة بالإجازات.

٢. يشترط لاستحقاق هذه الإجازة إمضاء العامل في الخدمة لدى صاحب العمل خمس سنوات في القانون الأردني والمصري، وستتان في نظام العمل السعودي، غير انه يجب فيها جميعا أن تكون الخدمة متصلة غير منقطعة، وهو ما قد يضر بمصالح العامل لغير مبرر مقبول.
٣. تستحق إجازة أداء فريضة الحج للعامل المسلم مرة واحدة فقط طوال عمره، ذلك أنها لا تعد فريضة عليه سوى مرة واحدة.
٤. يمنح المشرع الأردني هذه الإجازة لمدة قصيرة نسبيا هي أربعة عشرة يوما، إذ لا يفرق بشأنها بين من يقوم بالحج جوا أو برا على الرغم من اختلاف درجة المشقة بينهما.
٥. تكون هذه الإجازة مأجورة إذا قام بها العمل فعلا، فإن تعذر عليه ذلك كان من حقه الحصول عليها في سنة أخرى، كما يترتب على امتناع صاحب العمل عن منحها لغير أسباب متعلقة بمصلحة العمل انعقاد مسؤوليته في مواجهة العامل، إذ يستحق أجرا وتعويضا عنها إذا ما أنتهت العلاقة بينهما.
٦. يجوز فصل العامل إذا ما ثبت التحاقه بصاحب عمل آخر أثناء إجازة الحج وفي ذلك تشدد كبير مع العامل، الأولى حرمانه من الأجر فقط.

* التوصيات

- لقد توصلت الدراسة إلى أهمية إعادة النظر في الأحكام المتعلقة بإجازة الحج، واقترحت لهذه الغاية ما يأتي:
- أولاً.** تبني النص الآتي بدلا من الأحكام المتعلقة بإجازة الحج الواردة في المادة (٦٦/أ) من قانون العمل الأردني:
- أ. يستحق العامل إجازة باجر مدفوع لأداء فريضة الحج إذا كان قد أمضى في الخدمة خمس سنوات على الأقل لدى صاحب العمل نفسه.
 - ب. تكون مدة الإجازة أربعة عشر يوما إذا كان سفر العامل لأداء فريضة الحج جوا، على أن تزداد هذه المدة أسبوعا آخر إذا كان سفر العامل لأداء فريضة الحج برا أو بحرا.
- ثانياً.** إضافة فقرة خاصة بإجازة الحج إلى المادة (٢٧) من قانون العمل الأردني، وهي على النحو الآتي:
- ج. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) و(ب) يجوز لصاحب العمل حرمان العامل من أجره إذا ثبت انه كان يعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء إجازة (الحج).

قائمة المراجع

١. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٣.
٢. د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
٣. د. جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٣.
٤. عبد الرحمن الجزيري، الفقه على المذاهب الأربعة، الطبعة الأولى، دار صلاح الدين، القاهرة، ١٩٩٩.
٥. محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري (مع فتح الباري لابن حجر العسقلاني)، الفتح للإعلام العربي، القاهرة، ٢٠٠٠.

* التشريعات

١. الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢.
٢. قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
٣. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
٤. قانون العمل الليبي رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠.
٥. قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦.
٦. قانون العمل القطري رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤.
٧. قانون العمل العماني رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٣.
٨. قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.
٩. قانون تنظيم علاقات العمل الجزائري رقم (٩٠-١١) لسنة ١٩٩٠.
١٠. قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧.
١١. نظام العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥.

* القرارات القضائية

- تمييز حقوق (١٩٩٧/١٨٨٠). المجلة القضائية، المعهد القضائي الأردني، عمان، ١٩٩٧.