
النظام القانوني للإجازة المرضية في قانون العمل الأردني

الدكتور / هيثم حامد المصاروة
كلية الحقوق - جامعة العلوم التطبيقية

ملخص

لقد مكن المشرع الأردني العامل من التمتع بإجازة مرضية، يكون جزء منها مأجوراً، فيما يكون الجزء الآخر بنسبة معينة من الأجر، كما فرض لاستحقاق هذه الإجازة بجزائها توافر شروط معينة، وهو ما يطرح التساؤل عن مدى مراعاة المشرع لمصالح العامل وصاحب العمل وتحقيق التوازن بينهما.

وقد تبين من خلال الدراسة وجود العديد من المسائل التي يجدر بالمشرع إعادة النظر فيها، فيما يجدر به أيضاً ببيان موقفه من مسائل أخرى، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة واقتراح نصوص جديدة لمعالجة الموضوع.

The legal system of the illness vacation in the Jordanian labor law

Resume

The Jordanian legislator enables the employee to have illness vacation which is part of it in payment and the other part payment in percentage. Also the legislator enforces some particular conditions to have a right of illness vacation including both parts.

Which give us to present question what the extent of the legislator interesting look for the employee and employment benefits and try to balance between them. It clears during the study that there is many matters should the legislator reconsidered again. It should also show his statement from other matters. This study reaches too many results and suggests new articles for treatment the subject.

قد يتعرض العامل أثناء العمل أو خارجه إلى مرض يعوقه عن أداء عمله، مما يجعله بحاجة إلى إمضاء إجازة لاسترداد صحته وعافيته، لذلك تعد الإجازة المرضية من أهم الإجازات التي يحتاجها العامل بين فترة وأخرى أثناء خدمته.

ونظرا لذلك فإن المشرع في الدول المختلفة لم يغفل عن تنظيم أحكام هذه الإجازة ومعالجة الجوانب المتعلقة بها، وبما لا يخل بتحقيق قدر من التوازن في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، إذ يكون من شأن إطالة مدة هذه الإجازة إرباك العمل في المنشأة وإتقال كاهل صاحب العمل بالالتزامات، ولا سيما إذا ما كانت هذه الإجازة مأجورة، كما يكون من شأن تقصير مدة هذه الإجازة أو جعلها غير مأجورة الأضرار بالعمال والتخلي عنه في وقت يكون فيه بأمن الحاجة إلى ذلك الأجر، لذلك فإن إقرار هذه الإجازة ومراعاة المصالح المختلفة من خلالها يكتسب أهمية بالغة على صعيد بيان حقوق الطرفين واستقرار العلاقة بينهما.

وقد تولى المشرع الأردني تنظيم الإجازة المرضية، فأورد أحكام خاصة بها وافردها نصا وحيدا هو نص المادة (٦٥) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، إذ عالج المشرع من خلاله العديد من المسائل المتعلقة بهذه الإجازة وعلى رأسها بعض الحقوق المترتبة للعامل خلال هذه الإجازة، إلا أنه بالرغم من ذلك لم يقدم حولا لمسائل أخرى على قدر من الأهمية، كصاحب الصلاحية في منح هذه الإجازة، أهو صاحب العمل، أم الطبيب، أم كلاهما معا؟ وكالعلاقة بين الإجازة المرضية والإجازة السنوية، وما إذا كان يحق للعامل الاستفادة من الإجازة السنوية في حال انتهاء الإجازة المرضية قبل تماثله للشفاء؟ وكحالة امتداد مرض العامل بعد انقضاء مدة الإجازة المرضية المحددة له، وهل يكون باستطاعة صاحب العمل إنهاء العلاقة مع العامل عقبها أم لا؟ ولعل ذلك يقودنا أيضا للتساؤل عن مدى كفاية وملائمة المدة المحدد قانونا لهذه الإجازة؟

هذا ما سنحاول الإجابة عنه في هذه الدراسة، على أن الأمر لا يقف عند هذا الحد، بل يمتد إلى العديد من المشكلات العملية الأخرى، والتي كان

للقضاء أحياناً وللفقه أحياناً أخرى رأياً فيها، وهو ما يتطلب العرض والمناقشة أيضاً.

وعليه، نعرض فيما يلي لمضمون هذه الإجازة وأحكامها وذلك من خلال المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: مضمون الإجازة المرضية.

المبحث الثاني: أحكام الإجازة المرضية.

المبحث الأول

مضمون الإجازة المرضية

للقوف على مضمون الإجازة المرضية يمكن الاستناد إلى النص الذي تصدى من خلاله المشرع الأردني لأحكامها، ونقصد من ذلك نص المادة (٦٥) من قانون العمل، والتي جاءت على النحو الآتي: (لكل 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 وبنصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل أحد المستشفيات).

إذ يمكن من خلال هذا النص استنباط تعريف للإجازة المرضية، والتعرف على الشروط الواجب توافرها لاستحقاق هذه الإجازة.

وبناء عليه، فإن دراسة وتحديد مضمون الإجازة المرضية سيتم من

خلال توزيع الدراسة على المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: تعريف الإجازة المرضية.

المطلب الثاني: شروط استحقاق الإجازة المرضية.

المطلب الأول

تعريف الإجازة المرضية

لم يعرف المشرع الأردني الإجازة المرضية، وحسن فعل لأن تعريف المصطلحات وبيان نطاقها يعد من مهام الفقه.

يعرف البعض الإجازة المرضية على أنها: (إجازة تمنحها جهة طبية مختصة بسبب المرض)⁽¹⁾.

وبالرغم من ذلك، نعتقد بأنه يؤخذ على التعريف السابق تحديده الجهة صاحبة الحق في منح هذه الإجازة بالجهة الطبية المختصة، مع أن صلاحيات هذه الجهة لا تتعدى إصدار تقرير طبي بحالة العامل الصحية، ذلك أن أقصى ما تستطيع القيام به هو الإيصاء بمنح العامل إجازة مرضية، إذ يعود تقدير ذلك لصاحب العمل، فهو صاحب الصلاحية بمنحها إذا ما توافرت شروطها. لذا نعتقد بأنه يمكن تلافي النقد السابق بتعريف الإجازة المرضية على أنها: إجازة مأجورة يستحقها العامل الذي يصاب بمرض يتعذر معه قيامه بالعمل المناط به وبناء على تقرير طبي صادر عن جهة معتمدة. ويشار هنا إلى أنه قد يطلق على هذه الإجازة مصطلح آخر هي: "الإجازة الصحية"⁽²⁾.

وعلى الرغم من أن المعنى الذي يفيد المصطلح السابق قريب من نظيره "الإجازة المرضية"، إلا أننا لا نعتقد بتطابقهما، ذلك أن إجازة الأمومة إنما تمنح للعاملة الحامل لأسباب صحية - لا مرضية، مما يجعلها تدرج أيضا تحت مدلول الإجازة الصحية.

وبتعبير آخر يمكن القول بأن إطلاق مصطلح الإجازة الصحية للدلالة على الإجازة المرضية هو من قبيل إطلاق الكل على الجزء، فالإجازة الصحية قد تمنح لأسباب مرضية أو بسبب الوضع.

وما قيل بشأن مصطلح الإجازة الصحية نعتقد بأنه ينطبق على مصطلح آخر هو "الإجازة الطبية".

المطلب الثاني

شروط استحقاق الإجازة المرضية

(1) د. عبد الواحد كرم، معجم المصطلحات الشرعية والقانون، الطبعة الثانية، عمان، ١٩٩٧، ص ١٥.

(2) د. عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص ١٤.

يشترط لاستحقاق العامل للإجازة المرضية توافر جملة من الشروط
وبما يمكن إجمالاً على النحو الآتي⁽³⁾:

أولاً: أن يصاب العامل بمرض يحول دون قيامه بالعمل المناط به، وهذا يعني
أن العامل لا يستحق الإجازة المرضية إذا ما كان المرض بسيطاً أو حتى
مزمناً ما دام أنه لا يعيقه عن أداء عمله، بل انه لا يستحق الإجازة حتى وإن
كان يواجه قدراً محتملاً من الصعوبة في أداء عمله، فالمرض المقصود هنا
هو المرض الذي يقعد العامل أو يحتاج معه إلى مراجعة الأطباء والمستشفيات
وينصح إزائه الأطباء بالخلود إلى الراحة.

ونعتقد بأنه يستفيد من هذه الإجازة أيضاً العامل إذا ما لحقت به إصابة
وكان بحاجة للعلاج، كما لو وقع له حادث سير، وعلى خلاف ما قد توحى به
تسمية هذه الإجازة بالمرضية، فهي تشمل كل حالة يكون العامل فيها بحاجة
إلى العلاج والتشافي، لذلك قد يكون من الأفضل إعادة النظر في تسميتها،
بحيث يراعى في تسميتها إزالة ما قد تثيره من لبس وبما يجعلها تشمل
الأمراض والإصابات، كأن تسمى بالإجازة العلاجية.

وبمناسبة الحديث عن الأمراض والإصابات الموجبة للإجازة المرضية
فقد يثار في ذهن البعض تساؤل حول المقصود بالمرض أو الإصابة هنا، فهل
يقصد بهما المرض المهني⁽⁴⁾ وإصابة العمل⁽⁵⁾، أم أن هذه الإجازة لا تشملهما؟

⁽³⁾ يشير البعض إلى شرط آخر لاستحقاق الإجازة المرضية، وهو: (أن ينطبق على الشخص
وصف العمل الذي تسري عليه أحكام قانون العمل...). انظر: د. سيد محمود رمضان،
الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٥، ص ٣٥٨.
ومع ذلك لا نعتقد بأهمية إيراد مثل هذا الشرط، لانه معلوم بالضرورة في الإجازات
المنظمة في قانون العمل.

⁽⁴⁾ تعرف المادة الثانية من قانون العمل المرض المهني على النحو الآتي: (الإصابة بأحد
الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (١) أو الإصابة بأي من الإصابات المهنية
المبينة في الجدول رقم (٢) الملحقتين بهذا القانون). ويعرف الفقه المرض المهني على انه:
خلل يلحق بجسم العامل أثناء قيامه بالعمل بسبب طبيعة العمل وظروفه.

Voir: Raymond Guillien et Jean Vicent, Lexique De Termes
Juridiques, Dalloz, Paris, p178.

⁽⁵⁾ تعرف المادة الثانية من قانون العمل إصابة العمل كالآتي: (إصابة العامل نتيجة حادث
أثناء تادية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة
عمله أو عودته منه). وتعرف إصابة العمل لدى جانب من الفقه على أنها: أي مساس بجسم
العامل أثناء العمل أو بسببه يقع فجأة بفعل قوة خارجية ويلحق بالعامل ضرراً جسدياً.

Voir: Raymond Guillien et Jean Vicent, Op, cit, p3.

يذهب البعض إلى القول بأنه لا يشترط في المرض أو الإصابة الموجبة للإجازة أي شرط، لذا فإنه يستفيد منها العامل وبغض النظر عن الوصف الذي قد يلحق بذلك المرض، أي سواء أكان المرض مهنيا أم غير مهني، فضلا عن شمولها لإصابات العمل، لذلك فهو يعرف المرض الموجب للإجازة المرضية كالآتي: الاعتلال الصحي الذي يمنع الشخص من مزاولته عمله سواء أكان ناشئا عن إصابة عمل أو مرض مهني أو غير مهني⁽⁶⁾.

وعلى الرغم من ذلك، نعتقد بأن الإجازة المرضية لا تشمل الأمراض المهنية وإصابات العمل، فقد قرر المشرع لهما أحكاما خاصة تفوق وتميز عما هو مقرر في الإجازة المرضية، إذ يستحق العامل الذي يلحق به مرض مهني أو إصابة عمل أجرا بنسبة معينة وبغض النظر عن المدة التي يستغرقها علاجه، أي حتى وإن استمرت لأكثر من (٢٨) يوما، فقد جاء في المادة (٩٠/ب) من قانون العمل ما يأتي: (إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلا يوميا يعادل (٧٥%) من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك أثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى وبخفض ذلك البديل إلى (٦٥%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة)⁽⁷⁾.

(6) انظر: د. غلاب الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، ٢٠٠٤، ص ١٢٩.

(7) يلاحظ هنا أن النص الوارد في المتن يتطرق إلى إصابات العمل دون الإشارة إلى الأمراض المهنية، إلا أن ذلك لا يعني وجود أحكام خاصة بالتعويض عن الأمراض المهنية، إذ تطبيق بشأنه الأحكام ذاتها، فقد جاء في المادة (٨٨) من قانون العمل الأردني ما يأتي: (يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من أمراض المهنة ناشئ عن عمله وذلك بالاستناد إلى تقرير من المرجع الطبي).

وتجدر الإشارة إلى أن الأحكام الخاصة بالأمراض والإصابات المهنية لا تطبق بشأن العمال كافة، وإنما بشأن غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، إذ نصت المادة (٨٦) من القانون نفسه على ما يأتي: (تطبق أحكام هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به).

ثانياً. ألا يكون المرض ناجماً عن فعل متعمد قام به العامل بقصد الحصول على الإجازة المرضية⁽⁸⁾، فقد يعرض العامل نفسه إلى عوامل تقضي إلى مرضه أو حتى يعمد إلى افتعال حادث يفضي إلى إلحاق إصابة تعيقه عن العمل، ففي مثل هذه الحالات نعتقد بأن لصاحب العمل الامتناع عن منح العامل إجازة مرضية، على أن ما يجب الالتفات إليه هنا هو أن على صاحب العمل الاعتماد على أدلة قاطعة بشأن تعمد العامل الإصابة بمرض أو افتعاله إصابة العمل.

ثالثاً. ألا يكون العامل قد استنفذ المدد المحددة للإجازة المرضية خلال العام نفسه، فهذه الإجازة محددة بحد أقصى تولى تحديده المشرع مباشرة، ومؤدى ذلك انه يسقط حق العامل في التمتع بهذه الإجازة بانتضاء كل سنة بمضيها في المنشأة، وبالتالي فإنه لا يجوز له ضم مدة إجازة مرضية لم يتحقق الانتفاع بها أو بجزء منها في سنة من السنين على مدة هذه الإجازة في سنة تالية، والأصل في حساب السنة بأنه يختلف من عامل إلى آخر باختلاف تاريخ ابتداء خدمته، إلا أن ذلك لا يحول دون تحديدها على نحو مختلف⁽⁹⁾.

رابعاً. أن يكون المرض الذي أصاب العامل وحاجته إلى إجازة مرضية ثابت بموجب تقرير طبي معتمد من قبل المؤسسة، إذ قد يثار النزاع بين العامل وصاحب العمل حول مدى استحقاق العامل لهذه الإجازة تبعاً لحقيقة مرض العامل من عدمه، لذلك فقد جاءت المادة (٦٥) المذكورة لتحدد الطريقة التي يتم من خلالها التحقق من مرض العامل، فقضت بأن الإجازة تمنح للعامل يجب أن تكون بناء على تقرير صادر من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، إلا أن ذلك لا يحول دون قيام النزاع بشأن حقيقة مرض العامل، فماذا لو لم يكن لدى صاحب العمل طبيباً معتمداً لمؤسسته؟

نعتقد بأن صاحب العمل يعد في مثل هذه الحالة في موضع المقصر⁽¹⁰⁾، إذ يفترض به بموجب المادة (٦٥) من قانون العمل تعيين طبيب تعتمده المؤسسة، وبالتالي فإنه يكون للعامل إثبات مرضه بتقرير طبي صادر عن

(8) انظر: د. غالب الداودي، المرجع السابق، ص ١٢٩.

(9) انظر: د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٤٣٥.

(10) انظر: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٣، ص ٢٤٣.

طبيب خاص وإن كنا نفضل اللجوء في مثل هذه الحالة لجهة حكومية كالمستشفيات العامة بقصد إثبات الحالة الصحية، أما القول بخلاف ذلك فلا شك في أنه قد يعد تضيقاً على العامل ومحاولة لثنيه عن الاستفادة من حق منحه إياه المشرع، أي الحق في الإجازة المرضية.

على أن المادة المذكورة لا تحول دون قبول صاحب العمل للتقرير الطبي إذا ما كان صادراً من طبيب خاص قام بعلاج العامل، فلصاحب العمل قبول مثل هذه التقرير، كما إن له رفضه وإحالة العامل إلى طبيب الذي يعتمده ليتولى فحصه.

وعلى نحو مشابه فإن لصاحب العمل اكتفاء بإقرار العامل ودون الحاجة إلى مطالبته بتقرير طبي.

ويشار هنا إلى أن العامل قد يعمد إلى تقديم تقارير طبية مزورة بقصد الحصول على الإجازة المرضية، ففي مثل هذه الحالة يكون لصاحب العمل التحقق من صحة تلك التقارير، فإن ثبت له أنها مزورة، كان من حقه فصل العامل ودون توجيه إشعار بموجب المادة (٢٨/١) من قانون العمل⁽¹¹⁾، إذ لا يحتاج القيام بالفصل في مثل هذه الحالة الاستناد إلى حكم صادر عن المحكمة بارتكاب العامل لجريمة التزوير، بل يكفي بتثبت صاحب العمل من الأمر، على أن يكون للعامل رفع دعوى والمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي إن اخطأ صاحب العمل في تقديره.

خامساً. أن يتقدم العامل بطلب للحصول على الإجازة المرضية سلفاً، إذ يتوجب على العامل التقدم قبل إمضاء الإجازة بطلب صريح لها إلى صاحب العمل يخبره فيه بحقيقة مرضه ومعززا ذلك بالتقارير الطبية المطلوبة، حيث يتوجب على صاحب العامل إجابة العامل إلى طلبه والسماح له بإمضاء تلك الإجازة إن توافرت باقي الشروط القانونية الأخرى، على أن يستثنى العامل في كل حالة لا يتمكن فيها من تقديم هذا الطلب مسبقاً، كما لو كان العامل في حالة إغماء أو يحتاج إلى إجراء طبي سريع، ففي مثل هذه الحالة يكون على عامل تقديم طلب الإجازة في أول فرصة يتمكن فيها من ذلك.

(11) جاء في المادة (٢٨/١) من قانون العمل ما نصه: (لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية: أ. إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار بغيره).

فإذا ما توافرت هذه الشروط استحق العامل الإجازة المرضية بعد الحصول على موافقة صاحب العمل بوصفه صاحب الصلاحية في ذلك، وإلا فإنه قد يترتب على عدم منح العامل تلك الإجازة انعقاد مسؤولية صاحب العمل في مواجهة العامل عما يكون قد لحق به من أضرار، فضلا عن إمكانية معاقبته بالغرامة التي لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة⁽¹²⁾.

وجدير بالذكر هنا أن استحقاق العامل للإجازة المرضية لا يؤثر على حقه في باقي الإجازات، وخصوصا الإجازة السنوية، إذ لا تحتسب أيام الإجازة المرضية من الإجازة السنوية إذا تخللتها⁽¹³⁾، وفي ذلك تطبيق لمبدأ مهم هو مبدأ استقلال الإجازات⁽¹⁴⁾، ذلك أن سبب وشروط استحقاق كل منها يختلف عن الآخر، الأمر الذي يمكن ملاحظة تطبيقه لدى محكمة التمييز، إذ جاء في أحد قراراتها ما نصه: (لا يوجد ارتباط بين الإجازة السنوية والإجازة المرضية ولكل منهما حكمه الخاص ولا يجوز احتساب الإجازة المرضية من الإجازة السنوية وليس في قانون العمل ما يجيز إجراء التقاص بين الإجازتين)⁽¹⁵⁾.

كما أن مدة الإجازة المرضية تحتسب لأغراض استحقاق الإجازة السنوية وباقي الإجازات المستحقة له في تلك السنة، أي أن العامل يعتبر أثناء الإجازة المرضية في خدمة صاحب العمل⁽¹⁶⁾.

المبحث الثاني

أحكام الإجازة المرضية

إذا ما توافرت الشروط المحددة لاستحقاق الإجازة المرضية، فإن للعامل التمتع بها ضمن الحدود التي رسمها المشرع، إذ حدد لها سقفا أعلى، كما كفل للعامل حقه في الأجر أو نسبة منه خلال مدد محددة منها.

(12) انظر المادة (٧٧) من قانون العمل الأردني.
(13) انظر: د. أحمد أبو شنب، المرجع السابق، ص ٢٣٧. د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٦١، ص ٤٨٤.
(14) انظر: د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٢٣٦. د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٣٤٦.
(15) تمييز حقوق (٢٠٠٠/٥٢٢)، موسوعة مداد القتونية.
(16) انظر: د. عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص ٢٣٦.

ومن جهة أخرى فإن هذه الإجازة قد تنقضي قبل تشافي العامل وتعالجه من المرض أو الإصابة، وهو ما يجعله بحاجة إلى مدة إضافية لاستكمال العلاج، ولا شك في أن ذلك قد يؤثر في العلاقة بين العامل وصاحب العمل أو بينهما.

وعليه، نعرض للأحكام المترتبة على استحقاق الإجازة المرضية وانتهائها من خلال المطالبين الآتيين:

المطلب الأول: مدة الإجازة المرضية.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على انتهاء الإجازة المرضية.

المطلب الأول

مدة الإجازة المرضية

لقد تضمنت المادة (٦٥) من قانون العمل النص على أكثر من مدة بشأن العامل الذي يحصل على إجازة مرضية، حيث فرقت في ذلك بين حالتين هما: الحالة الأولى: حالة العامل المجاز مرضياً في الأربعة عشر يوماً الأولى، حيث يستحق أجراً كاملاً، ولكن بشرط أن تكون حاجته للإجازة ثابتة بموجب تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة.

وقد منح المشرع للعامل الحق في تقاضي أجره كاملاً أثناء هذه المدة لكي لا يصبح العامل وأسرته عالة على غيره في وقت قد يحتاج فيه إلى نفقات إضافية للعلاج ومستلزماته.

أما مقدار الأجر المستحق أثناء الإجازة فهو الأجر الأساسي بالإضافة إلى سائر توابعه وملحقاته التي كان يحصل عليها العمل في أوقات العمل. الحالة الثانية: حالة العامل المجاز مرضياً في الأربعة عشر يوماً التالية للمدة الأولى، إذ يستحق أجراً كاملاً إذا كان نزيل أحد المستشفيات، ونصف الأجر إذا كانت حاجته للإجازة ثابتة بموجب تقرير صادر عن لجنة طبية تعتمد المؤسسة لم يكن نزيل أحد المستشفيات.

ويؤثر البعض تساؤلاً حول الشخص صاحب الصلاحية في تجديد الإجازة المرضية للعامل في الأربعة عشر يوماً التالية للمدة الأولى، وسبب ذلك نص المادة (٦٥) من قانون العمل الأردني والتي جاء فيها: (ويجوز

تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان نزيل أحد
المستشفيات...)، حيث يقول الدكتور أحمد أبو شنب ما نصه: (أن عبارة
"ويجوز تجديدها" تثير الالتباس بشأن من هو صاحب الحق بهذا التجديد، هل
هو صاحب العمل، أم العامل، أم انه يلزم اتفاق الطرفين على هذا التجديد؟).
حيث يخلص إلى نتيجة مفادها (أن جواز التجديد منوط بالعامل، فهو الذي يقرر
هذا التجديد إن وجده لمصلحته)⁽¹⁷⁾.

ومع ذلك نعتقد بأن الأمر هنا لا يختلف عن الحالة السابقة من الإجازة
المرضية - أي حالة العامل المجاز مرضياً في الأربعة عشر يوماً الأولى- إذ
يكون صاحب الحق في كلا الحالتين صاحب العمل، على أن يتحمل المسؤولية
في كل حالة يتعسف فيها في استعمال حقه هذا، خصوصاً إذا نجم عن ذلك
لحوق أضرار بالعامل، أما الفارق بين هذه الحالة وسابقتها فتتجلى بصورة
رئيسية في وجهين، أولهما: من حيث الأجر، إذ لا يستحق العامل أجراً كاملاً
إذا لم يكن نزيل المستشفى، بل نصفه، وثانيهما: من حيث التقرير الواجب
تقديمه لاستحقاق الإجازة، إذ لا يكفي صدوره عن الطبيب المعتمد من
المؤسسة، وإنما يجب أن يكون صادراً عن لجنة طبية تعتمدها المؤسسة.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع يحظر على صاحب العمل فصل العامل
أثناء الإجازة المرضية⁽¹⁸⁾، ذلك أن هذه الإجازة منحت للعامل لاسترداد صحته
وعافيته، فإذا ما وقع الفصل خلالها كان فصلاً تعسفياً، الأمر الذي طبقت
محكمة التمييز الأردنية في قرار لها، حيث نصت فيه على الآتي: (إن المشرع
أورد في المادة (٢٧) من قانون العمل قيوداً على صاحب العمل مؤداه، أنه حتى

(17) يقول الدكتور أحمد أبو شنب ما نصه: (أن عبارة "ويجوز تجديدها" تثير الالتباس بشأن
من هو صاحب الحق بهذا التجديد، هل هو صاحب العمل، أم العامل، أم انه يلزم اتفاق
الطرفين على هذا التجديد، إذا قلنا أنه صاحب العمل فإن الحكم الوارد بالنص بشأن جواز
التجديد يكون عبثاً في هذه الحالة، لأن لصاحب العمل تجديد الإجازة مع التزامه بالأجر إذا
شاء، دون أن يحتاج الأمر إلى نص بهذا الصدد، لأن ذلك من مصلحة العامل، أما إذا كان
المقصود هو عدم جواز التجديد إلا باجر، فإن ذلك يضر بمصلحة العامل، فيما لو أراد
صاحب العمل تجديدها دون أجر، لأن البديل هو أن يعمد صاحب العمل إلى الاستغناء عن
خدمة العامل... أما إذا قلنا أن المقصود هو اتفاق الطرفين فإنه يبقى منوطاً بموافقة صاحب
العمل، وبالتالي لا تتحقق مصلحة العامل بذلك، ومن ثم ينطبق نفس التحليل الذي ذكرناه،
لذا لا يبقى القول أن جواز التجديد منوط بالعامل، فهو الذي يقرر هذا التجديد إن وجده
لمصلحته...). د. أحمد أبو شنب، المرجع السابق، ص ٢٤٣-٢٤٤.
(18) انظر المادة (٢٧) من قانون العمل الأردني.

لو توافرت الأسباب المشروعة لفصل العامل، فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل في حالات منها حالة ان يكون العامل أثناء إجازة مرضية... إذ من شأن ثبوت ان الفصل تم في أثناء الإجازة المرضية ان يوصفه بالتعسف لوقوعه في وقت غير مناسب⁽¹⁹⁾.

وعلى أية حال، فإن أقصى مدة للإجازة المرضية - طبقاً لنص المادة (٦٥) - هي ٢٨ يوماً خلال السنة الواحدة.

ونعتقد بأنه هذه المدة تعد قصيرة وغير كافية في الكثير من الاحيان، إذ قد يستمر مرض العامل لمدة أطول مما يتطلب مد هذه المدة وزيادتها، ونقترح لهذا الغرض مضاعفتها والزيادة فيها، بحيث يصبح حددها الأقصى لمدة شهرين، إذ يمكن تعديل نص المادة (٦٥) لهذا الغرض لتصبح كالآتي: (لكل عامل الحق في إجازة علاجية مدتها ثلاثون يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة ثلاثون يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزول أحد المستشفيات وينصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمد المؤسسة ولم يكن نزول أحد المستشفيات)⁽²⁰⁾.

المطلب الثاني

الآثار المترتبة على انتهاء الإجازة المرضية

⁽¹⁹⁾ تمييز حقوق (٢٠٠١/١٤٩١). المجلة القضائية، عمان، ٢٠٠١، ص ١٦٠.
⁽²⁰⁾ تتيح بعض التشريعات العربية مدة أطول بأضعاف مضاعفه لما هو مقرر في القانون الأردني، فعلى سبيل المثال يعطي قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بموجب المادة (٥٤) منه العامل إجازة مرضية تصل مدتها إلى تسعة أشهر بحيث يكون الشهر الأول مدفوع الأجر بالكامل، وما بقي من مدة بنسبة من الأجر تعادل (٧٥%). انظر كذلك المادة (٧٨) من قانون التأمينات الاجتماعي المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والذي يحيل إليه قانون العمل بشأن بعض أحكام الإجازة المرضية.
انظر كذلك نظام العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥، حيث نصت المادة (١١٧) منه على الآتي: (العمل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم منقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية). ولعل من اللافت للنظر في هذه المادة أيضاً هو تاريخ ابتداء السنة، إذ تحدد بتاريخ أول إجازة مرضية، وهو ما قد يصيب في مصلحة العامل في بعض الاحيان، فيما يبدو ان التعرض مع تلك المصلحة غير مستبعد في احيان أخرى.

قد يتسامح البعض حول مصير العقد بعد انتهاء الإجازة المرضية إذا ما استمر المرض أو كان العامل قادر على العمل إلا أن المرض المصاب به يعد مرض معدياً، فما عسى صاحب العمل أن يفعل إذا انتهت الإجازة ولم يشف العامل أو كان مرضه معدياً؟

نعتقد بأنه يجب التفرقة في هذا الصدد بين الفرضين الآتيين:

الفرض الأول: إذا ثبت بتقرير طبي عدم قدرة العامل على استئناف عمله نهائياً لإصابته بعجز أو مرض مزمن لا يرجى شفاؤه، ففي مثل هذه الحالة يكون لصاحب العمل بموافقة العامل تغيير العمل بالمناطق بالعامل ونقله إلى عمل آخر بلائمه إن أمكن، وإلا فإن لصاحب العمل اعتبار عقد العمل منتهياً لاستحالة التنفيذ استناداً إلى نص المادة (٢١/ج) من قانون العمل الأردني والتي جاء فيها ما نصه: (ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:... إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي).

وعلى الرغم من ذلك فإن استقراء النص سالف الذكر قد يفضي بالبعض إلى القول بنتيجة مغايرة، ذلك أنه يشترط لإنهاء العقد أن يقعد المرض العامل، إلا أنه لم يجزم بما إذا كان ذلك لمدة محدودة أو نهائياً، لذا نعتقد بأنه من الأولى التصريح بذلك وبإضافة عبارة (بصفة نهائية) إلى النص السابق ليصبح على النحو الآتي: (ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:... إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل بصفة نهائية وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي عن اللجنة الطبية المعتمدة من قبل المؤسسة).

الفرض الثاني: إذا كان العامل مازال يتمثل للشفاء، ففي مثل هذه الحالة قد يذهب البعض للقول بإتاحة المجال أمام صاحب العمل للاستغناء عن خدمة العامل كونه استنفذ إجازته المرضية، وغير قادر على استئناف العمل بانتهائها⁽²¹⁾.

ألا أننا لا نعتقد بتأييد مثل هذا الرأي لعدم إيراد المشرع نص خاص وصريح بذلك، فما أورده المشرع من نصوص - ونعني المادة (٢١/ج) - لا يؤكد تبنيه لمثل هذه النتيجة، وإنما قد يثير بشأنها الشك فقط، والقاعدة تقضي بأن الشك يفسر لمصلحة العامل، فضلاً عن أن الأخذ بمثل هذه النتيجة قد

(21) انظر: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص ٢٤٤.

يقضي إلى إلحاق أضرار جسيمة بالعامل، سواء من الناحية النفسية أو المادية، ذلك أن العامل سيعمد وعلى الرغم من حاله الصحية الصعبة إلى العودة إلى استئناف عمله مما قد يفرض على تدهور حالته الصحية، الأمر الذي ينطبق على الحالة التي يفصل فيها العامل ويتطلب الأمر منه البحث عن عمل جديد.

لذلك نعتقد بأنه من الأولى تبني حلا يراعي مصلحة العامل ودون التضحية بمصلحة صاحب العمل، ولعل مثل هذا الحل يتمثل في الأخذ بفكرة وقف عقد العمل، أي تجميد العلاقة بين الطرفين إلى حين شفاء العامل، فلا يؤدي العامل بعد انتهاء إجازته المرضية وخلال فترة علاجه عملا كما لا يستحق أجرا، على أن يعود الطرفان لاستئناف العقد عقب شفاء العامل وتمكنه من مزاولة عمله، إذ يستطيع صاحب العمل خلال مدة وقف العقد وللحيلولة دون اضطراب المنشأة أو تعطيلها الاستعانة بعمال آخر مكان المريض وبعقد محدد المدة.

وإذا كان الأخذ بفكرة وقف عقد العمل لا يثير مشكلة في العقد غير المحدد المدة والعقد المحدد المدة في المنشآت المستمرة في عملها، لأن العامل يعود بعد شفائه إلى استئناف عمله كما كان، فإن التساؤل قد يطرح هنا حول مصير العقد المحدد المدة في الحالة التي تكون فيها المنشأة على وشك الانتهاء، كما لو كانت في طور التصفية، أو كانت قائمة لتنفيذ مشروع معين يكتمل بناؤه عما قريب، فهل يكمل العامل ما بقي من عقده إلى حين حل المنشأة، أم أن له الحق في استكمال المدة الباقية من عقده مهما كان أمدها، ولنا أن نضرب على ذلك مثال، فلو أن عاملا أبرم عقد عمل لمدة سنة مع مشروع قام بتنفيذ جسر خلال سنة، ومرض العامل خلالها واستنفذ إجازته المرضية مما استدعى وقف العقد بينه وبين صاحب المشروع لثلاثة أشهر، وعند عودة العامل إلى العمل لم يبق من عمر المشروع سوى شهر، فما مصير الشهرين المتبقين، هل يستحق العامل عنهما أجرا أم لا؟

نعتقد بأن العامل لا يستحق أجرا عن باقي المدة التي لم يعمل بها إذا انقضت المنشأة أو انحلت لسبب لا يعزى إلى صاحب العمل، إذ نكون بصدد استحالة تنفيذ غير راجعة لصاحب العمل، وبالتالي يتعذر تحميله لتنتائجها.

ومن جهة أخرى نعتقد بأنه يجدر بالمشروع السماح في مثل هذه الحالة باستفادة العامل من إجازته السنوية وضمها إلى الإجازة المرضية، وذلك

رعاية لمصلحة العامل لكي يحصل على اجر خلال المدة الزائدة عن الإجازة المرضية، كما أن ذلك قد يحقق مصلحة صاحب العمل فلا يؤدي مرض العامل إلى وقف عقد العمل بل استمراره، مما يقربه من موعد انتهاء العقد والفكك من الالتزامات المترتبة عليه بموجبه، لذا نقترح إيراد النص الآتي: (يجوز للعامل في حال انقضاء مدة الإجازة العلاجية الاستفادة من متجمد إجازاته السنوية عن السنوات السابقة والسنة الحالية).

وتجدر بنا هنا الإشارة أن السماح بضم الإجازة السنوية إلى الإجازة المرضية يجب أن يبقى رهن إرادة العامل فلا يتم ضمها دون إرادته، لأنه قد لا يرغب في ذلك، علاوة على أن أساس استحقاق كل من الإجازتين مختلف عن الآخر، وهو ما يقتضي عدم حرمانه من حقه في أي منهما، الأمر الذي ينسجم مع ما يمكن تسميته بمبدأ استقلال الإجازات.

وعلى نحو مشابه فإن السماح بضم الإجازة السنوية إلى الإجازة المرضية بإرادة العامل في حالة إصابة العامل بمرض معد قد يفضي إلى تحقيق مصلحة طرفي العقد، وإن كان يصب في مصلحة صاحب العمل بصورة أكبر، ذلك أن العامل المصاب بمرض معد يستحق أجره كاملاً متى ما كان مستعداً للعمل، وإنما يتمتع عن العمل لضمان حسن سير العمل في المنشأة وحفاظاً على مصلحة صاحب العمل بوصفه المسؤول عن المنشأة وبيئة العمل فيها وما يتطلبه ذلك محافظة على صحة العمال الآخرين ومنع انتشار الأمراض المعدية بينهم.

نستنتج من ذلك أن العامل يستفيد من الإجازة المرضية إلى حين انتهاء المدد المقررة بموجب القانون وبحسب الأجر المقرر لذلك، على أن يستثنى من ذلك العامل المصاب بمرض معد، إذ يبقى في إجازة مأجورة إلى حين تشافيه من المرض.

الخلاصة

لقد توصلت الدراسة في الإجازة المرضية إلى العديد من النتائج والتوصيات، وفيما يلي عرض لأهمها.

• النتائج

1. أن تسمية هذه الإجازة بالمرضية قد يثير اللبس في بعض الأحوال والأجر إطلاق تسمية أخرى عليها، كالإجازة العلاجية.

٢. يخضع العامل في حال إصابته بمرض مهني أو إصابة عمل لاحكام مختلفة عن الإجازة المرضية، كما لا يستفيد العامل من الإجازة المرضية في حالة تعده الإصابة بالمرض أو إحداث الإصابة.
٣. صاحب الصلاحية في منح الإجازة المرضية هو في كل الأحوال صاحب العمل وله في سبيل ذلك الطلب من العامل تقديم تقرير طبي يؤيد طلبه.
٤. تعد مدة الإجازة المرضية في قانون العمل الأردني قصيرة نسبياً، فحدها الأقصى هو ثمانية وعشرون يوماً نصفها باجر كامل، فيما قد يكون نصفها الآخر باجر كامل أو بنصف الأجر بحسب الأحوال.
٥. لا تأثير على الإجازة السنوية إذا ما استحق العامل إجازة مرضية خلالها، كما تقضي مصلحة العامل بآتاحة المجال أمامه للاستفادة من متجمد إجازته السنوية إذا ما ضاقت الإجازة المرضية عن الوفاء بحاجات العامل منها.
٦. يكون من حق العامل في حال انتهاء الإجازة المرضية طلب وقف العقد مع صاحب العمل إذا ما كان يتمثل للشفاء، وإلا فإن العلاقة بينهما تنتضي إذا ما كان مرضه لا يرجى برؤه.

• التوصيات

- لقد تكشفت الدراسة عن أهمية قيام المشرع بإعادة النظر بالأحكام الخاصة بالإجازات المرضية، حيث توصلت إلى اقتراح تعديل بعض النصوص وإضافة أخرى، وذلك على النحو الآتي:
١. تعديل المادة (٦٥) من قانون العمل الأردني لتصبح كالآتي: (لكل عامل الحق في إجازة علاجية مدتها ثلاثون يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة ثلاثون يوماً أخرى باجر كامل إذا كان نزول أحد المستشفيات وبنصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزول أحد المستشفيات).
 ٢. إدخال تعديل على نص المادة (٢١/ج) من قانون العمل الأردني لتصبح على النحو الآتي: (ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: ... إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل بصفة نهائية وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية المعتمدة من قبل المؤسسة).
 ٣. إضافة النص الآتي إلى قانون العمل الأردني: (يجوز للعامل في حال انقضاء مدة الإجازة العلاجية الاستفادة من متجمد إجازاته السنوية عن السنوات السابقة والسنة الحالية).

قائمة المراجع

المؤلفات القانونية

١. د. أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٣.
 ٢. د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
 ٣. د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٥.
 ٤. د. عبد الواحد كرم، معجم المصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، ١٩٩٧.
 ٥. د. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٨.
 ٦. د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩.
 ٧. د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، ٢٠٠٤.
 ٨. د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٦١، ص ٤٨٤.
9. Raymond Guillien et Jean Vicent, Lexique De Termes Juridiques, Dalloz, Paris.

التشريعات

١. قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
٢. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
٣. قانون التأمينات الاجتماعي المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥.
٤. نظام العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥.

المجلات والموسوعات

١. المجلة القضائية، المعهد القضائي الأردني، عمان، ٢٠٠١.
٢. الموسوعة القانونية: (sissinfo@siss_jo.com).

