

التعليق على الأحكام القضائية

مجلة كلية القانون الكويتية العالمية

السنة الثالثة عشرة - العدد 1 - العدد التسلسلي ⁴⁹

جمادى الأول - جمادى الثاني 1446هـ - ديسمبر 2024م

التفرغ في عقد العمل في ضوء التعليق على حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله

نقض حقوق رقم 2019/660 الصادر بتاريخ 2021/07/25^(*)

أ. إبراهيم خالد يحيى
مدرس
كلية الحقوق، الجامعة العربية الأمريكية
جنين، فلسطين

د. نعيم جميل سلامة
أستاذ القانون الخاص المشارك
كلية القانون والعلوم السياسية
جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين

الملخص:

يناقش هذا البحث حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله (نقض حقوق رقم 2019/660) الصادر بتاريخ 2021/07/25، والمتعلق بالتفرغ في عقد العمل؛ حيث اكتفت المحكمة بمعالجة السبب الأول من أسباب النقض؛ فقد تطرق الحكم إلى «التفرغ في العمل»، مشيراً إلى أنه ليس عنصراً من عناصر الإشراف والتبعية اللذين يميزان عقد العمل عن غيره من العقود، مثل عقد المقاولة؛ إذ سبب الحكم قضاءه بما أورده قانون العمل الفلسطيني من تعريف عقد العمل، وكذلك الفئات المستثناة منه؛ من دون اشتراط توافر التفرغ في العمل، وأن اعتبار محكمة الاستئناف هذا العنصر شرطاً لازماً لإسباغ وصف علاقة العمل على العقد إنما هو من قبيل التزيد على القانون، وبذلك تكون محكمة الاستئناف قد جانبت الصواب.

وقد رأى الباحثان أن المحكمة قد أصابت في حكمها وتسببها، ودللا على موقفهما بأسانيد تشريعية وقضائية، متمثلة في موقف القانون الفلسطيني (مجلة الأحكام العدلية وقانون العمل) الذي لم يشترط التفرغ بالعمل، وقد قارنا هذا الموقف مع موقف التشريع الأردني الذي اشترط التفرغ في العمل، وأوضحا - تبعاً لذلك - مفهوم التفرغ في العمل، ومدى مشروعيته، وأثر مخالفة الشرط الوارد بشأنه، كما أشارا إلى اجتهاد قضائي أردني - يؤيدانه - وإن كان مخالفاً للاجتهاد السائد، يذهب إلى عدم اعتبار التفرغ عنصراً من عناصر عقد العمل. ورأيا أيضاً أنه حبذا لو يتبنى القانون الفلسطيني

وتاريخ قبوله للنشر: 4 سبتمبر 2024

(*) تاريخ تقديم البحث للنشر: 22 مايو 2024

أو - على الأقل - القضاء الفلسطيني مبدأ يقضي بعدم مشروعية الاتفاق في عقد العمل على شرط التفرغ، بل اعتباره تعسفياً، وأوضحا مبررات هذا الموقف.

كلمات دالة: التفرغ في العمل، وإنهاء العمل، وقانون العمل الفلسطيني، والفصل التعسفي، والعمل الجزئي، والعمل المرن.

المقدمة:

إن ما يُميّز عقد العمل، عن غيره من العقود، هو تمتعه بعنصري الإشراف والتبعية؛ إذ يلتزم العامل باتباع تعليمات رب العمل ويخضع لإشرافه، بخلاف العديد من العقود التي قد تشترك مع عقد العمل في عناصر أخرى، مثل: المدة والأجر والعمل، وأشهرها عقد المقاولة⁽¹⁾. وهذا ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية في حكمها: «لا بد من أن نقرر أن ما يميز عقد المقاولة عن عقد العمل هو أن الماقل لا يخضع لإدارة رب العمل وإشرافه، بل يعمل مستقلاً وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما، وبالتالي لا يكون الماقل تابعاً لرب العمل، ولا يكون رب العمل مسؤولاً عن الماقل مسؤولية المتبوع عن التابع، في حين أن العامل يخضع لإدارة رب العمل وإشرافه، ويتلقى تعليماته من رب العمل، وتنفيذها في حدود العقد المبرم بينهما، وبالتالي يكون العامل تابعاً لرب العمل خاضعاً لإرادته وتوجيهاته... أما فيما يتعلق بعنصر التبعية والإشراف، ولأهمية هذا العنصر، يرى الباحثان أنهما لا بد من أن يقررا ابتداءً أن الإدارة والإشراف لا يتمثلان بأن يكون العامل تحت رقابة صاحب العمل مباشرة، بل يكفي لتوافرها أن يكون لدى صاحب العمل القدرة على توجيه العامل، وإصدار التعليمات إلى العامل بطريقة العمل ونوعه الذي يستلزم إنجازه والقيام به»⁽²⁾.

وقد نصت بعض التشريعات، ومنها القانون الأردني، على أحكام متفرعة من مفهوم الإشراف والتبعية، كمفهوم التفرغ في العمل الذي - وإن لم يرد نص بصياغته هذه، إلا أن مضمونه قد ورد في نصوص القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976، بموجب المادة (2/805) التي نصت على أنه: «إذا كان العامل غير مقيد بألا يعمل لغير صاحب العمل، أو لم يوقت لعمله وقتاً، فلا ينطبق عليه عقد العمل، ولا يستحق له أجره إلا بالعمل حسب الاتفاق». وكذلك بموجب المادة (816) من القانون نفسه، والتي تنص على أنه: «لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا أن يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد، أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في العمل لديه».

(1) أحمد محمود البدوي وآخرون، خصوصية دلال التبعية في عقد العمل وتميزها عن العقود الأخرى في المسؤولية، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، معان، الأردن، مج 8، ع 1، سنة 2022، ص 54.

(2) حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2019/502 الصادر بتاريخ 11 يناير 2022، منشور على موقع موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين. وسيسار إلى الموقع لاحقاً باسم «مقام». وانظر كذلك: بشار ملكاوي، معيار التبعية القانونية والمركز القانوني في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات: علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مج 32، ع 1، سنة 2005، ص 99.

وبرغم النص على هذا الحكم في القانون المدني الأردني، فإنه لم يرد بشأنه نص في قانون العمل الأردني الساري، كما أن القضاء الأردني ذهب في أحكامه السائدة إلى تطبيق نص المواد المذكورة، بخلاف بعض التوجهات التي نحت منحى مختلفاً - يؤيدانه - كما سيرد في المحاور اللاحقة.

وجدير بالذكر أن القانون الفلسطيني خلا من شرط التفرغ؛ إذ لا يوجد نص شبيه في التشريع الفلسطيني لنص المادة (2/805) من القانون المدني الأردني؛ سواء في قانون العمل، أو في مجلة الأحكام العدلية التي نظمت العمل تحت مسمى إجارة الأدمي⁽³⁾؛ مما يفتح الباب أمام تساؤل عن مدى اعتبار التفرغ في العمل عنصراً من عناصر عقد العمل.

وتكمن أهمية البحث في هذه الجزئية في أن نظام العمل الجزئي وغير المتفرغ، أو ما يعرف عمومًا بالعمل المرن، قد شاع بكثرة أخيرًا، في ظل ظروف وباء كورونا وبعده، في ظل التطور التكنولوجي والعمل من بُعد، حيث لم يعد العمل مقتصرًا على النظام التقليدي الذي يتطلب قضاء العامل ساعات العمل الرسمية الطويلة في مكان العمل، بل ربما يقضي بعض الوقت في المنشأة نفسها، ثم يقضي وقتًا آخر لدى منشأة أخرى، بما يحقق منافع لكل من العامل ورب العمل⁽⁴⁾، مع عدم خلو هذا النظام من السلبيات أيضًا، وهو ما يستلزم مناقشة هذا المفهوم (التفرغ) في سياق الحكم القضائي محل التعليق، المتعلق بهذا المفهوم، وذلك لبيان مدى اعتراف المشرع الفلسطيني بهذا المفهوم كعنصر من عناصر عقد العمل، ثم لمناقشة مدى مشروعية اشتراطه أصلًا في عقد العمل.

وبناءً على الأهمية المذكورة؛ تنتج إشكالية البحث في إطار سؤال رئيس، هو: ما مدى اعتبار التفرغ في العمل عنصراً من عناصر عقد العمل في القانون الفلسطيني والقانون الأردني؟ ثم تتفرع عن ذلك أسئلة مفادها: ما مدى مشروعية اشتراط التفرغ في عقد العمل، وما الآثار المترتبة على هذا الشرط؟

وقد اعتمد البحث المنهج التحليلي المقارن؛ إذ عمد إلى تحليل نصوص القانون الفلسطيني، واجتهاد القضاء الفلسطيني، ثم مقارنته بموقف المشرع الأردني؛ بصفته من التشريعات التي نظمت التفرغ في عقد العمل، وطبقه القضاء الأردني في العديد من أحكامه التي ناقشها هذا البحث.

(3) تعرف المجلة مصطلح «إجارة الأدمي» بما يقابل مصطلح «عقد العمل» في قانون العمل، ونظمته المجلة في المواد (562 - 581).

(4) ممدوح مصلح الصرايرة، أحكام عقد العمل المر: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن، 2022، ص6.

أولاً- وقائع الدعوى:

تتلخص وقائع الدعوى في أن الطاعن كان قد تقدم بالدعوى الأساس رقم 2013/620 صلح طولكرم، في مواجهة المطعون ضده، وموضوعها المطالبة بحقوق عمالية للأسباب الواردة في لائحة الدعوى، وبنتيجة المحاكمة أمامها، بتاريخ 2018/10/15، أصدرت حكماً يقضي بإلزام الجهة المطعون ضدها بدفع مبلغ مالي (ما يقارب أربعمئة وستة وستين (466) ديناراً أردنياً)، ورد بقية مطالبات الطاعن مع الرسوم والمصاريف، وخمسين (50) ديناراً أتعاب محاماة، الحكم الذي طعن به كل من الطاعن والجهة المطعون ضدها، استئنافاً بموجب الاستئنافين رقم 2018/148 و 2018/158 لدى محكمة بداية طولكرم بصفتها الاستئنافية، وبنتيجة المحاكمة أمامها، بتاريخ 2019/2/26، أصدرت حكماً يقضي برد الاستئناف (2018/148)، وقبول الاستئناف (2018/158)، وبالنتيجة الحكم برد دعوى الطاعن الأساس، الحكم الذي طعن فيه الطاعن بطريق النقض للأسباب الواردة بلائحة طعنه، ثم قضت محكمة النقض الفلسطينية الموقرة بأنه: «دونما حاجة إلى بحث بقية أسباب الطعن نقرر قبول الطعن موضوعاً ونقض الحكم الطعين، وعملاً بأحكام المادة (3/236) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية إعادة الأوراق إلى المحكمة مصدرة الحكم الطعين للحكم فيها وفق ما جاء بلوائح الخصوم والوقائع والبيانات المقدمة فيها».

ثانياً- أسباب الطعن:

تتلخص أسباب الطعن في التالي:

- 1- تخطئة المحكمة مصدرة الحكم الطعين ومخالفتها للقانون تطبيقاً وتأويلاً، باعتبار الطاعن لا ينطبق عليه أحكام قانون العمل.
- 2- تخطئة المحكمة مصدرة الحكم الطعين بعدم الحكم للجهة الطاعنة حسب لائحة دعوها، استناداً إلى البيانات المقدمة.
- 3- كان يجب على المحكمة احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة استناداً إلى راتب الطاعن الشهري البالغ مائتي (200) دينار أردني.
- 4- تخطئة المحكمة بعدم أخذها بعين الاعتبار أن مدة عمل الطاعن خمس (5) سنوات لغايات احتساب بدل الإجازات السنوية.
- 5- تخطئة المحكمة بعدم الحكم للطاعن ببذل أيام الجمعة وبدل العمل الإضافي وبدل الفصل التعسفي.

ثالثاً - تسبيب الحكم:

وجاء رد محكمة النقض الفلسطينية على هذه الأسباب متمثلاً في التالي: «وفي ذلك نجد أن ما قضى به الحكم الطعين وحمل أسبابه عليه برد دعوى الطاعن الأساس، وذلك استناداً إلى أن أحكام قانون العمل لا تنطبق على الطاعن كونه لم يكن يعمل بصورة دائمة ومنتظمة، ولما كان ما قضى به الحكم الطعين، وحمل أسبابه عليه إنما يعدّ تزييداً على أحكام قانون العمل، والتي لم تفرض تلك الأحكام ولم تقرر أن يكون العامل منتظماً في العمل، وأن يتفرغ لصاحب العمل ويحظر عليه القيام بأي نشاط آخر؛ إذ عرّفت المادة (1) من قانون العمل بأنه كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر، سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسميّاً، وقد عرّفت المادة ذاتها العامل بأنه كل شخص يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه، وأن المادة (3) من القانون ذاته قد قرّرت حكماً مفاده أن أحكام قانون العمل إنما تسري على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين؛ حيث استثنت تلك المادة الطوائف الواردة حصراً بها من أحكام قانون العمل، وهم: 1- موظفو الحكومة والهيئات المحلية. 2- خدم المنازل ومن في حكمهم. 3- أفراد أسرة صاحب العمل. وعليه، وحيث إن ما خلصت إليه المحكمة مصدره الحكم الطعين بأن الطاعن مستثنى من أحكام قانون العمل؛ نظراً إلى أنه لم يكن يعمل بصورة منتظمة ودائمة لدى المطعون ضده يكون مخالفاً لأحكام قانون العمل، وأن سبب الطعن الأول يرد عليه».

التعليق على الحكم

ينبغي لتحليل موقف محكمة النقض الفلسطينية موضوع البحث، الوقوف على محاور عدة تعالج الحكم محل التعليق، وذلك على النحو التالي:

المحور الأول

ماهية التفرد في عقد العمل

ينبغي أولاً التطرق إلى مفهوم التفرد، وسيتعرض الباحثان لموقف القانون الأردني الذي تضمن أحكامه، ثم يبينان العلاقة بين التفرد في العمل، ونظام العمل المرن الذي نظمته المشرع الأردني، كمثال على التشريعات التي تبنت هذا النظام بنصوص صريحة.

البند الأول - مفهوم التفرد في عقد العمل:

أشار الباحثان، في مقدمة البحث، إلى أن القانون المدني الأردني نظم مضمون التفرد، ويدل هذا المفهوم على أن يكون العامل مقيداً بالعمل عند صاحب عمل واحد، وفي حال لم يقيد رب العمل العامل بضرورة العمل لديه وحده؛ فإن العقد لا يكون عقد عمل، وإنما يخضع لحكم القواعد العامة في القانون المدني والاتفاق العقدي الذي قد يجعله عقد مقاول، إذا توافرت عناصرها؛ بحيث يستحق المتعاقد أجر المقاول المتفق عليه في العقد فقط، ولا يستحق أيّاً من حقوق عقد العمل، ومن ثم قانون العمل⁽⁵⁾، أو ينطبق عليه وصف عقد آخر وفق توافر عناصره⁽⁶⁾.

فقد تقرّر أنه: «وحيث إن المادة (2/805) مدني تنص على أنه: أما إذا كان العامل غير مقيد بألا يعمل لغير صاحب العمل، أو لم يوقت لعمله وقت، فلا ينطبق عليه عقد العمل، ولا يستحق به أجراً إلا بالعمل حسب الاتفاق، وحيث إن المدعى عليه لم

(5) صالح محمود جابر وعلي محمد أحمد أبو العز، التكييف الفقهي لعقد العمل، دراسات - علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مج38، ع2، سنة 2011، ص485.

(6) فقد تقرّر أنه: «... وعليه، فإن النص القانوني الذي ينطبق على العلاقة بين طرفي الدعوى أحكام المادة (805) من القانون المدني، وجاء بها «أما إذا كان العامل غير مقيد بألا يعمل لغير صاحب العمل، أو لم يوقت لعمله وقت فلا ينطبق عليه عقد العمل، ولا يستحق به أجره إلا بالعمل حسب الاتفاق، وبالبناء على ما تقدم فإن عمل المدعى لدى المدعى عليها لا يعتبر عاملاً ولا ينطبق عليه عقد العمل بالمعنى المقصود بقانون العمل، وأن العقد ما بين المدعى والمدعى عليها ليس بعقد عمل، ولا بعقد مقاول، إنما هو يعتبر من العقود غير المسماة، وبالتالي فإن، وعلى ضوء ما تقدم، محكمة بداية حقوق عمان هي صاحبة الاختصاص لنظر الدعوى، انظر: تمييز حقوق رقم 2020/3826 بتاريخ 2020/10/12. وكذلك الحكم رقم 2365 لسنة 2022، محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 2022/06/26، منشور على موقع «قراكر».

يمنع المدعي من العمل لدى آخرين فلا ينطبق عليه أحكام عقد العمل / قانون العمل من حيث الحقوق العمالية، فلا يستحق له إلا أجر المتفق عليه عن العمل المتفق عليه⁽⁷⁾.

وتقرر أيضاً أنه: «وبالرجوع إلى المادة (805) من القانون المدني قد عرفت عقد العمل على أنه: 1- عقد عمل يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر. 2- أما إذا كان العامل غير مقيّد بألا يعمل لغير صاحب العمل، أو لم يوقت لعمله وقتاً فلا ينطبق عليه عقد العمل ولا يستحق به أجره إلا بالعمل حسب الاتفاق... وباستقراء نصوصه عن توجيه وإشراف صاحب العمل فموضوع عقد العمل هو العمل التابع، وإن العامل هو وحده الذي تسري عليه أحكام قانون العمل وعقد العمل أما الما قول فلا يخضع لأحكام عقد العمل، بل يخضع لأحكام عقد الما قولة في القانون المدني والنظرية العامة للعقد⁽⁸⁾.

وحتى إن بعض الأحكام القضائية تعتمد على عنصر التفرغ للتفريق بين عقد العمل وعقد الما قولة باعتباره أحد صور التبعية والإشراف، فقد تقرر أنه، كما نصت المادة (805/2) من القانون المدني «إذا كان العامل غير مقيّد بألا يعمل لغير صاحب العمل أو لم يوقت لعمله وقتاً فلا ينطبق عليه عقد العمل، ولا يستحق له أجره إلا بالعمل حسب الاتفاق، كما عرفت المادة (780) من القانون المدني على أن عقد الما قولة (عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه بأن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به الطرف الآخر)، ومن هذه النصوص يتضح أن ما يفرق عقد العمل عن عقد الما قولة هو عنصر التبعية والإشراف⁽⁹⁾.

وبمفهوم المخالفة؛ إذا كان العامل مقيّداً بضرورة العمل فقط لدى رب العمل وحده؛ فإن أحكام عقد العمل المنصوص عليها في القانون المدني الأردني تكون منطبقة؛ وهي المواد (805-831)، وكذلك تكون نصوص قانون العمل الأردني منطبقة كقانون خاص يطبق بالتقدم على نصوص عقد العمل في القانون المدني الأردني؛ ما يعني أن التفرغ شرط لا اعتبار العقد عقد عمل.

(7) الحكم رقم 8268 لسنة 2023، محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 2024/02/12، منشور على موقع «قراقر».

(8) الحكم رقم 4752 لسنة 2023، محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 2023/12/28، منشور على موقع «قراقر».

(9) الحكم رقم 7447 لسنة 2023، محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 2023/12/21. والحكم رقم 5264 لسنة 2023، محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 2023/10/29. والحكم رقم 7290 لسنة 2022، محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 2023/04/04، وجميعها أحكام منشورة على موقع «قراقر».

وبالرجوع إلى المادة (2/805)؛ فإذا عمل العامل برغم التقييد لدى رب عمل آخر؛ ينبغي تطبيق أحكام المادة (816) من القانون المدني الأردني⁽¹⁰⁾؛ لأنهما تقرأان معاً، وحيث لم يلغ قانون العمل الأردني أحكام هذه المادة، أو ينص على ما يعارضها؛ فتبقى منطبقة، مع مراعاة ما سيرد توضيحه بشأن نظام العمل المرن في النظام الأردني الذي عطل شرط التفرغ بخصوص بعض الأعمال.

وقد درجت أحكام محكمة التمييز الأردنية تطبيقاً للمادة (2/805)؛ على أن العمل الذي لا يتفرغ فيه العامل لمصلحة رب العمل، بأن يكون غير مقيد بضرورة العمل لدى رب العمل وحده، أو لم يكن مؤقتاً بوقت معلوم؛ فلا تنطبق عليه أحكام عقد العمل⁽¹¹⁾.

وفي المقابل، لا يعد بالضرورة التفرغ دالاً على عقد عمل؛ فقد تقرر «إن العقد وفقاً للبنود الواردة فيه هو عقد شراكة بين المدعية والمدعى عليها، حتى إن التزمت المدعية بالتفرغ للمركز فهذا لا يجعل من العقد عقد عمل، كما أن الثابت أن ما كانت

(10) تقابلها المادة (780) من القانون المدني الفلسطيني المطبق في قطاع غزة (مشروع القانون المدني الفلسطيني في الضفة الغربية) بنصها على أنه: «لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا أن يعمل خلال مدة العقد لدى غير صاحب العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه، ما لم يوجد اتفاق يقضي بغير ذلك».

(11) فقد تقرر أنه «وإن محكمتنا بموجب قرارها السابق رقم (2019/3198)، وكما هو ثابت في أوراق الدعوى أن المدعى كان يعمل أعمالاً جزئية وغير متفرغ لدى عدة مدارس»، وأن المدعى عليها لم تمنعه من العمل لدى بقية المدارس، وأن بقية المدارس لم تمنعه من العمل لديها، ونجد أن محكمة الاستئناف بعد أن أعيدت الدعوى إليها كانت قد اتبعت قرار نقض محكمتنا سالف الذكر، وسارت على هده، وبما لها من صلاحية وفق أحكام المادة (1/76) من قانون أصول المحاكمات المدنية قامت باستجواب المدعى وباستجوابه قد بين طبيعة عمله والمدارس المتعددة التي كان يعمل بها، بالإضافة إلى عمله لدى المدرسة المدعى عليها، وأن المدعى غير مقيد بألا يعمل لغير صاحب العمل، ولم يوقت لعمله وقت؛ إذ إن المدعى هو الذي كان يقوم بترتيب وتوقيت عمله في المدرسة المدعى عليها، بحيث لا تتعارض مع عمله في المدارس الأخرى، وفي ضوء ما ثبت من طبيعة عمل المدعى في المدارس المتعددة التي كان يعمل فيها فإن النص القانوني الذي ينطبق على هذه الواقعة هو أحكام المادة (805) من القانون المدني التي تنص على «أما إذا كان العامل غير مقيد بألا يعمل لغير صاحب العمل، أو لم يوقت لعمله وقت فلا ينطبق عليه عقد العمل ولا يستحق به أجره إلا بالعمل حسب الاتفاق».

وعلى ضوء ذلك فإن عمل المدعى لدى المدعى عليها لا يعتبر عاملاً ولا ينطبق عليه عقد العمل بالمعنى المقصود بقانون العمل، وأن العقد ما بين المدعى والمدعى عليها ليس بعقد عمل ولا بعقد مقاول، وإنما هو يعتبر من العقود غير المسماة، وبالتالي فإن دعوى المدعى تستوجب الرد. حكم محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق، رقم 2020/3826، بتاريخ 2020/10/12، منشور على موقع «قراكر». وانظر: محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق، رقم 2021/906، بتاريخ 2021/03/18، منشور على موقع «قراكر». وانظر: محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق، رقم 2020/6321، بتاريخ 2021/04/18، منشور على موقع «قراكر». وانظر: محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق، رقم 2020/2961، بتاريخ 2020/09/14، منشور على موقع «قراكر».

تتقاضاه المدعية هو من نسبة الأرباح التي تم الاتفاق عليها، وإن كانت تدفع شهرياً بواقع ألف وخمسمائة (1500) دينار، إلا أنها تُدفع من حصتها بنسبة الأرباح»⁽¹²⁾.

ونعتقد أن صياغة المادة (2/805) غير موفقة؛ ذلك أنها عدت مجرد عدم الاتفاق في العقد على التفرغ؛ ينفي عن العقد صفة عقد العمل؛ حتى إن تفرغ العامل للعمل لدى رب العمل فعلاً، وفي هذا تشدد غير مقبول، وقد يُستغل هذا الحكم من أرباب العمل، بحيث قد يتذرعون بعدم ذكر التفرغ في العقد ليتخلصوا من أعباء حقوق العمال لديهم، وهذا يتنافى مع تحقيق العدالة ومضمون العقد؛ لذلك يجدر بالمشروع أن ينص صراحة على أن الذي ينفي صفة عقد العمل هو ثبوت عدم التفرغ، أي العمل لدى رب عمل آخر، إضافة إلى عدم اشتراط التفرغ في العقد. أما الحالة التي لا يشترط فيها التفرغ؛ ومع ذلك يتفرغ العامل كلياً لدى رب العمل، وتنطبق كل شروط الإشراف والتبعية والالتزام بالعقد؛ فلا يصح نفي صفة العمل عن العقد لمجرد عدم اشتراط التفرغ؛ لما فيه من ضياع حقوق العامل، خلافاً لفلسفة وهدف قانون العمل.

البند الثاني - علاقة التفرغ في عقد العمل بنظام العمل المرن:

يُعرّف العمل المرن بأنه نظام بديل لنظام العمل التقليدي، ويتم بالاتفاق بين رب العمل والعامل، ويأخذ هذا النظام أشكالاً عدة يتم تحديدها من خلال تخصيص ساعات ومواقع العمل بما يتناسب مع طبيعة وضغط العمل⁽¹³⁾.

وأقرت العديد من التشريعات أحكام العمل المرن⁽¹⁴⁾، استجابة لتطورات عدة، سواء تكنولوجية، أو الرغبة في توفير مساحات العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج (في حال العمل من بُعد)⁽¹⁵⁾، وغيرها من الأسباب.

(12) الحكم رقم 6243 لسنة 2019 - بداية عمان بصفتها الاستئنافية الصادر بتاريخ 2019/10/21، منشور على موقع «قراكر».

(13) رافد السلوم وهلاء المعارك، أثر نظام العمل المرن على رضا موظفي الإدارة العامة، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السابع، ع 63، يناير 2024، ص 230. وانظر كذلك: أسيد الذنبيات وباسل النوايسة، عقد العمل المرن في المنزل: مفهومه وإشكالياته، دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، جامعة مؤتة، مج 12، ع 4، سنة 2020، ص 17. وانظر كذلك: اتفاقية العمل المنزلي رقم 177 لسنة 1996، منظمة العمل الدولية.

(14) ومنها نظام العمل السعودي بموجب المادة (2) منه.

(15) يعرف العمل من بُعد بأنه: شكل من أشكال العمل المنجز بعيداً عن المكان الاعتيادي للإنتاج، وذلك باستخدام أدوات الاتصال من بُعد، مثل: الهاتف، والفاكس، والحاسوب، والبريد الإلكتروني، ووسائل التواصل المرئي... وغيرها؛ مما يسمح للمؤسسة بتخفيض التكاليف. وللتفصيل أكثر عن العمل من بُعد انظر: محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد: دراسة في القانون المقارن، مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مج 46، ع 1، سنة 2019، ص 247.

وبما أن الباحثين ناقشوا مفهوم التفرغ في القانون الأردني؛ فمن المهم الإشارة إلى أن المشرع الأردني أقر نظاماً للعمل المرن لعام (2017)، متضمناً صوراً عدة. والذي يعنيهما، في هذا الصدد، هو العمل المرن الذي يأخذ صورة العمل الجزئي، أو ما يسمى «التفرغ الجزئي»؛ حيث يعمل العامل لدى رب العمل جزءاً من الوقت، ولا يكون متفرغاً بشكل كامل للمدة المتعارف عليها في التفرغ الكامل، وتكون عدد ساعات العمل محل اتفاق بين طرفي العقد⁽¹⁶⁾، ويخضع لأحكام العمل المرن، وقانون العمل الأردني كمرجع عام.

ويؤيد الباحثان الرأي الذي يقول إن العمل المرن لا يسلب العقد صفته كعقد عمل؛ فالقانون يعترف له بهذه الصفة، وإذا قيل بأن الإشراف والرقابة فيه ليست بالطريقة ذاتها التي يكون عليها العمل الطبيعي الكامل، فإن اختلاف طريقة الإشراف أو انحصارها في عدد محدود من الساعات، لا يعني عدم توافرها، فمادام رب العمل مشرفاً ومنظماً للعمل، ومادام العامل ملتزماً تابعاً، فعناصر عقد العمل متوافرة⁽¹⁷⁾.

وهذا يؤيد موقفنا - كما سيتبين لاحقاً في التعليق - بشأن أن العمل لدى أكثر من رب عمل لا ينفي تبعية العامل لكل واحد منهم، بما يحقق عناصر عقد العمل؛ فنظام العمل المرن الأردني يقر العمل بطريقة «جزئية»، أي من دون تفرغ، وينص على أحكام تنسجم مع عقد العمل، مثل نصوص المادتين (6) و(7)، من نظام العمل المرن. وعليه، لا يحق لرب العمل التهرب من استحقاقات عقد العمل، والادعاء بأن صفة العقد هي المقولة⁽¹⁸⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الأردني، بإقراره لنظام العمل المرن، يجعل هذا النظام مقدماً بالتطبيق على نص المادة (805) و(816) من القانون المدني الأردني، اللتين تتعارضان مع العمل المرن، وتحديداً التفرغ الجزئي الذي نحن بصدد، فقد أوضح الباحثان، في البند الأول، أن هاتين المادتين تشترطان التفرغ الكامل في عقد العمل؛ ما يعني عدم جواز العمل الجزئي. إلا أن نظام العمل المرن عطل هاتين المادتين بخصوص نطاق تطبيقه على الأعمال التي ينسجم معها العمل المرن المنصوص عليها بموجب المادة (3) من النظام، ويبقى نص المادتين المذكورتين مطبقاً بشأن الأعمال الأخرى غير الواردة في المادة (3).

(16) انظر: اتفاقية العمل الجزئي رقم 175 لسنة 1994، منظمة العمل الدولية.

(17) فيصل إبراهيم عبد الجواد، أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، 2019، ص 26.

(18) المرجع السابق، ص 28-31. وانظر في المعنى ذاته: انطباق التبعية القانونية بمفهومها الحديث على عقد العمل المرن: أمانة فايز الدلقموني، النظام القانوني للعمل المرن في ظل الواقع العملي: دراسة تحليلية ناقدة، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2021، ص 39-42.

المحور الثاني

مدى قانونية اشتراط التفرغ في عقد العمل

أشرنا إلى أن القانون المدني الأردني نص على أن التفرغ من عناصر عقد العمل، وهنا نتساءل: هل اشتراط المشرع التفرغ كعنصر في عقد العمل، أو باعتباره متفرعاً من الرقابة والإشراف؛ هو اشتراط عادل ومتفق مع مبادئ القانون ونظرية العقد؛ وعلى مستوى القانون الفلسطيني الذي لا يشترط التفرغ؛ فهل اشتراطه من رب العمل يعد ملزماً إعمالاً لمبدأ «العقد شريعة المتعاقدين»، أم هو شرط تعسفي؟

البند الأول - في سياق القانون الأردني:

بداية، يبدو أن نص القانون المدني الأردني، بشأن التفرغ يعد منتقداً؛ لأنه يجعل التفرغ شرطاً لازماً لاعتبار العقد عقد عمل، وهو ما قضت به عدد من أحكام القضاء الأردني، كما أشار الباحثان سابقاً. ولا شك في أن هذا تشديد يريان أنه غير محمود؛ إذ ينبغي أن تكون عناصر عقد العمل هي الأجر والمدة والتبعية والإشراف⁽¹⁹⁾. أما التفرغ؛ ففي حال أراد المشرع التشدد - الذي لا يؤيده الباحثان - فيمكنه أن يُخضع التفرغ للاتفاق دون اعتباره ركناً للعقد؛ بحيث يصبح جائزاً الاتفاق على أن يكون العامل غير متفرغ، وهو شائع جداً، خاصة في العمل الأكاديمي، في الجامعات الخاصة غير الحكومية الذي يكون فيه المدرس الجامعي غير متفرغ لدى الجامعة، ومع ذلك ينطبق عليه عقد العمل.

أما في حال أراد المشرع التزام جانب التيسير على العامل بصفته طرفاً ضعيفاً - وهو ما يراه الباحثان أقرب إلى العدالة - فالأفضل أن ينص على عدم جواز اشتراط التفرغ في العقد أصلاً، واعتبار ذلك شرطاً تعسفياً، وتؤيدهما في ذلك أسباب عدة، منها:

السبب الأول: إن أركان عقد العمل الرئيسية هي الأجر، والمدة، والإشراف والتبعية، وأداء العامل عمله المطلوب منه⁽²⁰⁾؛ ما يعني أن البحث يجب أن يدور في إطار مدى تحقق هذه الأركان، وفيما إذا كان عدم التفرغ يتعارض مع أي منها. يقول الباحثان إن عدم التفرغ لا يؤثر، من حيث الأصل، في تحقق هذه الأركان، وهما يقصدان خاصة ركن الإشراف والتبعية، وركن أداء العامل عمله المطلوب منه⁽²¹⁾؛ إذ إن ما يوجبه القانون على

(19) أحمد محمود البدوي وآخرون، مرجع سابق، ص 55.

(20) محمد المناصير، مرجع سابق، ص 248.

(21) منال الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 27.

العامل أن يمثل لتعليمات رب العمل، وأن ينجز المهام المطلوبة منه بما يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود⁽²²⁾، فإذا استطاع العامل أن يحقق التزاماته، وهو يعمل لدى أكثر من رب عمل، فما الفلسفة التي تبرر حرمانه من أداء عمل آخر؟

السبب الثاني: ثمة مصلحتان قد يقال بتعارضهما في حال عدم التفرغ وهما، أولاً: مصلحة حرية العامل في أداء أكثر من عمل لتحسين مستواه الاقتصادي والمعيشي، خاصة في ظل الواقع الاقتصادي الصعب في فلسطين والأردن، وهي وقائع ينبغي ألا تغيب عن ذهن المشرع الفلسطيني؛ لارتباط التشريع بالحياة الاجتماعية والاقتصادية. وثانياً: مصلحة رب العمل في ضمان أن يبذل العامل كامل طاقته ومهارته الممكنة في عمله، وألا ينشغل ذهنه أو تضعف قواه البدنية عن أداء المطلوب في حال تعدد الأعمال.

والحقيقة أن المصلحتين جديرتان بالرعاية، إلا أن الباحثين يلاحظان أن مصلحة رب العمل يمكن رعايتها وصونها من خلال ضوابط تحكم العمل بلا تفرغ:

أ- ضرورة أداء العمل على الوجه المتفق عليه⁽²³⁾، بمعنى أنه إذا أثبت رب العمل أن العامل لا يؤدي عمله المطالب به وفقاً للعقد؛ بسبب التفات العامل إلى أعمال أخرى تؤثر في إنتاجيته، وتمنع من حصر مجهوده في العمل المطلوب؛ فيجوز لرب العمل الاستناد إلى المادة (41) بفقراتها (2) و(3) و(4) وخاصة (5)⁽²⁴⁾ من قانون العمل الفلسطيني، باعتبارها من الأسباب المشروعة لإنهاء العمل التي ترتبط بالتقصير في العمل.

ب- ألا يكون العمل الآخر متعارضاً مع مبدأ المنافسة المشروعة⁽²⁵⁾، كأن يكون العمل الآخر لدى رب عمل يدير منشأة أو مؤسسة منافسة لطبيعة نشاط

(22) حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم (2019/502) الصادر بتاريخ 11 يناير 2022 (سبقت الإشارة إليه). وانظر كذلك: تمييز حقوق هيئة عامة رقم (2022/7290)، منشور على الموقع الرسمي للمجلس القضائي الأردني.

(23) انظر: ضرورة أداء العامل هذه الالتزامات في ظل العمل المرن، قصي أكرم أبو الفول، التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2019، ص 72-74.

(24) لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد من دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكل الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّاً من المخالفات التالية: «... 5 - عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل برغم إنذاره حسب الأصول». وتقابلها المادة (28) بفقراتها (ب) و(ج) و(هـ) و(د) من قانون العمل الأردني.

(25) للتفصيل انظر: شواخ بن محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحقوق العامل في العمل: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، س 9، ع 1، ت 33، مارس 2021، ص 249. قصي أكرم أبو الفول، مرجع سابق، ص 78-83.

رب العمل الأول، أو أن يؤسس العامل عملاً آخر منافساً خلال فترة عمله لدى رب العمل؛ فإن تحققت المنافسة غير المشروعة بالعمل الآخر؛ أصبح العمل الآخر منافسة غير مشروعة تتيح لصاحب العمل الأول مداعاة العامل⁽²⁶⁾، وفي ذلك تقرر أنه: « المادة (816) من القانون التي نصت على أنه لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا أن يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه .

كما يجد الباحثان أن المادة (818) من القانون المدني قد أعطت الحق لصاحب العمل إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل، أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد. ومادام أعطى المشرع الحق لصاحب العمل بأن يتفق مع العامل على عدم منافسته، أو أن يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد، فمن باب أولى أن يلتزم العامل، وفي أثناء تنفيذه عقد العمل، وتنفيذاً لمبدأ حسن النية بالتعاقد، ألا ينافس صاحب العمل من خلال تأسيسه شركة تعمل في مجال عمل المدعى عليها ذاته، وهي منافس لها بالسوق كما ورد في أقوال الشهود»⁽²⁷⁾.

وفي المقابل، بالنسبة إلى العامل؛ فإنه إذا أتيح لرب العمل أن يمنعه من عمل آخر، فإن العامل غالباً سيقبل في ظل أنه طرف ضعيف يسعى إلى العمل أكثر من قدر بحث رب العمل عن العمال. وعليه، إذا وافق العامل بالعمل فسيكون قبولاً تحت وطأة قوة رب العمل وتردي الأحوال الاقتصادية؛ ما يؤدي إلى انتقاص من حق يفترض أن يكفله القانون، فمادام الضرر غير متحقق في جانب رب العمل، ولا محتملاً قريب الوقوع؛ فما المسوغ القانوني لاحتكار عمل العامل لدى رب العمل وحده. ولا يجوز تقديم مصلحة لم يثبت بعد الضرر منها (عدم القدرة على أداء عمليين بكفاءة)؛ على حق محتمل يمكن للعامل استعماله (حق العمل الآخر لتحسين الحالة الاقتصادية والاجتماعية).

(26) خالد عوض أبو زيد، التنظيم القانوني لشرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل في التشريع الأردني: دراسة مقارنة مع القانون المصري والقانون الإماراتي، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2022، ص 19.

(27) الحكم رقم 1789 لسنة 2019، بداية عمان بصفتها الاستئنافية الصادر بتاريخ 2019/03/14، منشور على موقع «قراكر».

السبب الثالث: ذهب جانب من اجتهاد بعض الأحكام القضائية الأردنية - خلافاً للاجتهاد القضائي السائد - إلى أن التفرغ ليس عنصراً في عقد العمل، وأنه لا ينفي المطالبة بالحقوق العمالية؛ فقد قضت محكمة بداية عمان الاستئنافية بقولها: «فإن الثابت أن العلاقة التي كانت تربط المستأنف ضده بالجهة المستأنفة هي علاقة عمل تتوافر فيها كل عناصر عقد العمل، من العمل والإشراف على العمارة العائدة للجهة المستأنفة، و«الأجر» مبلغ مائتي (200) دينار شهرياً (والإشراف والتبعية)، من خلال التكليف وتبعيته للجهة المستأنفة، بناء على أوامر المدير العام.

وحيث إن هذه العناصر الأساسية والجوهرية لعقد العمل متوافرة فإن علاقة العمل تكون قائمة بين طرفي الدعوى، ولا يعد التفرغ عنصراً في عقد العمل، وإنما هو التزام ملقى على العامل بموجب العمل، وبما أن صاحب العمل ارتضى أن يكون العامل غير متفرغ فإن ذلك لا يؤثر على علاقة العمل»⁽²⁸⁾.

كما قررت محكمة التمييز الأردنية صراحة بالقول: «وفي ذلك نجد أن البيئة الشخصية المقدمة بالدعوى أثبتت أن المدعي عمل لدى المدعى عليه الذي يملك مؤسسة أبو فتحي صندوقاً لتجارة الفحم وأن المدعي كان يعمل مديراً للمحل وقد أكد ذلك كل من الشهود ... وبالتالي فإن مطالبة المدعي للمدعى عليه تكون متفقة وحكم القانون والخصومة منعقدة، أما أن المدعي يعمل في مكان آخر بعد انتهاء عمله من المؤسسة فهذا الأمر لا يؤثر على مطالبة المدعي لحقوقه العمالية وأن القانون لا يمنع المدعي من عمل آخر لتحسين أوضاعه المالية ذلك بعد انتهاء عمله لدى المدعى عليه الأمر الذي يتعين معه رد هذين السببين»⁽²⁹⁾.

السبب الرابع: التوجه التشريعي الحديث نحو إقرار العمل المرن: إن المشرع الأردني الذي اشترط التفرغ الكامل وعدم العمل لدى أكثر من صاحب عمل، قد أقر نظام العمل المرن، وتحديدًا الجزئي الذي يلامس موضوع هذا التعليق مباشرة - كما أوضح الباحثان سابقاً. ويريان في هذا التوجه انسجاماً مع مبادئ المنطق والعدالة وحداثة طبيعة العمل في الوقت المعاصر.

ويعرب الباحثان عن أملهما، من المشرع الأردني، في خطوة صحيحة مستقبلاً، أن يتخلى عن نصوص المواد (2/805)، والمادة (816) من القانون المدني الأردني، لكي يصبح

(28) الحكم رقم 1999 لسنة 2020، بداية عمان بصفتها الاستئنافية الصادر بتاريخ 2020/09/10، منشور على موقع «قرارك».

(29) الحكم رقم 4108 لسنة 2021، محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 2021/10/05، منشور على موقع «قرارك».

عدم اشتراط التفرغ هو الأصل المكرس بموجب القانون المدني، ولكي لا تبقى المادتان قيداً على العديد من صور العمل التي لا يشملها نظام العمل المرن.

البند الثاني - في سياق القانون الفلسطيني:

أوضح الباحثان سابقاً أن المشرع الفلسطيني لم ينص على التفرغ، سواء في قانون العمل أو القانون المدني (مجلة الأحكام العدلية)، وعليه، فينبغي على رب العمل ألا ينص على تقييد عمل العامل لديه وحده. ولكن ما الحكم في حال تضمن العقد شرط التفرغ؟

إن الذي يحكم مدى صحة شروط العقد في التشريع الفلسطيني هو القانون الناظم للعقد أولاً، ثم القواعد العامة (مجلة الأحكام العدلية)، وبما أن قانون العمل لم يتضمن حكماً في هذا الشأن؛ فينبغي الرجوع إلى موقف المجلة، التي نصت على الشروط المقرنة بالعقد ضمن أحكام عقد البيع، بصفته الأكثر شيوعاً، وهو مرجع لغيره من العقود بشأن الأحكام التي لم ترد في هذه العقود. وقد صنفت المجلة البيع بالشرط إلى أربعة شروط⁽³⁰⁾. وإذا أنزل الباحثان شرط التفرغ في العمل منزلاً من الشروط المذكورة؛ فهو - وفق رؤيتهما - شرط ينطبق عليه وصف الذي ليس فيه نفع لأحد العاقدين، بمعنى أن هذا الشرط تحكمي وليس من مقتضيات العقد؛ فالذي يهتم له رب العمل هو أداء العمل على النحو المطلوب⁽³¹⁾، وما بعد ذلك؛ يمكن اعتباره تحكماً، والذي يؤيد رأي الباحثين استعراض الأمثلة التي وردت في شرح المادة (189) التي تدل على أن الشرط لم يقصد به إلا التضييق على المشتري⁽³²⁾.

والجدير ذكره أن ما أوضحه الباحثان سابقاً، بشأن مبررات عدم اشتراط التفرغ، في سياق القانون الأردني، ينطبق على القانون الفلسطيني لاتحاد العلة، ويحيلان إليها منعاً للتكرار.

(30) المادة (186) «الْبَيْعُ بِشَرْطٍ يَقْتَضِيهِ الْعَقْدُ صَحِيحٌ وَالشَّرْطُ مُعْتَبَرٌ. مَثَلًا لَوْ بَاعَ بِشَرْطٍ أَنْ يَحْسَبَ الْبَيْعُ إِلَى أَنْ يَقْبُضَ الثَّمَنُ فَهَذَا الشَّرْطُ لَا يَضُرُّ فِي الْبَيْعِ، بَلْ هُوَ بَيِّنٌ لِمُقْتَضَى الْعَقْدِ». والمادة (187) «الْبَيْعُ بِشَرْطٍ يُؤَيِّدُ الْعَقْدَ صَحِيحٌ وَالشَّرْطُ أَيْضًا مُعْتَبَرٌ مَثَلًا لَوْ بَاعَ بِشَرْطٍ أَنْ يَرْهَنَ الْمُشْتَرِي عِنْدَ الْبَائِعِ شَيْئًا مَعْلُومًا أَوْ أَنْ يَكْفُلَ لَهُ بِالْثَمَنِ هَذَا الرَّجُلَ صَحَّ الْبَيْعُ وَيَكُونُ الشَّرْطُ مُعْتَبَرًا حَتَّى أَنَّهُ إِذَا لَمْ يَفِ الْمُشْتَرِي بِالشَّرْطِ فَلِلْبَائِعِ فَسْخُ الْعَقْدِ؛ لِأَنَّ الشَّرْطَ مُؤَيِّدٌ لِلتَّسْلِيمِ الَّذِي هُوَ مُقْتَضَى الْعَقْدِ». والمادة (188) «الْبَيْعُ بِشَرْطٍ مُتَعَارَفٍ يُعْنِي الْمُرْعَى فِي عَرَفِ الْبَلَدِ صَحِيحٌ وَالشَّرْطُ مُعْتَبَرٌ، مَثَلًا: لَوْ بَاعَ الْفَرَوَةَ عَلَى أَنْ يَخِيطَ بِهَا الظَّهَارَةَ، أَوْ الْقَفْلَ عَلَى أَنْ يَسْمُرَهُ فِي الْبَابِ أَوْ التَّوْبَ عَلَى أَنْ يَرْقَعَهُ يَصَحُّ الْبَيْعُ وَيَلْزَمُ عَلَى الْبَائِعِ الْوَفَاءُ بِهَذِهِ الشَّرُوطِ». والمادة (189) «الْبَيْعُ بِشَرْطٍ لَيْسَ فِيهِ نَفْعٌ لِأَحَدِ الْعَاقِدَيْنِ يَصَحُّ وَالشَّرْطُ لَغْوٌ مَثَلًا بَيْعَ الْحَيَوَانِ عَلَى أَنَّهُ لَا يَبِيعُهُ الْمُشْتَرِي لِأَخْرَ أَوْ عَلَى شَرْطٍ أَنْ يَرْسُلَهُ إِلَى الْمُرْعَى صَحِيحٌ وَالشَّرْطُ لَغْوٌ».

(31) عمار زعبي، الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث والدراسات، جامعة حمة لخصر، الوادي، الجزائر، ع 21، س 13، يناير 2016، ص 125.

(32) انظر تفصيلاً: شرح المادة (189) لدى: علي حيدر، درر الحكام، مج 1، البيوع والإجارة والكفالة، الرياض، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، ص 160 - 163.

المحور الثالث

أثر مخالفة شرط التفرغ على عقد العمل

تترتب على مخالفة شرط التفرغ أحكام مختلفة في كل من التشريعين الأردني والفلسطيني، على النحو التالي:

البند الأول- في ظل القانون الأردني:

إذا لم ينص العقد على شرط تفرغ العامل لدى رب العمل فهو ليس عقد عمل، وذلك وفق القانون الأردني، وبالتالي لا يحق لمن عمل بناء على هذا العقد أن يطالب بالحقوق التي يقرها عقد العمل، إلا أن الإشكال يظهر في حال احتوى العقد على شرط التفرغ، ومع ذلك؛ خالف العامل هذا الشرط وعمل لدى رب عمل آخر؛ فما مصير عقد العمل؟

يبدو أن المادة (816) من القانون المدني الأردني تقدم إجابة؛ إذ نصت على أنه في حال عدم التفرغ يحق لرب العمل فسخ العقد أو الإنقاص من الأجر بقدر تقصير العامل لديه؛ حيث يتضح أن القانون لا يرتب بطلان العقد من حيث كونه عقد عمل؛ أي لا يسبغ الوصف نفسه الذي تنص عليه المادة (805)؛ لأن الأخيرة تعالج حالة عدم النص أصلاً على التفرغ ابتداءً، أما المادة (816) من القانون المدني الأردني فتعالج حالة النص على التفرغ، ثم مخالفة العامل لهذا الشرط، أي أن قانون العمل منطبق من حيث الأصل. ولذلك، ففوق النص يبقى العقد عقد عمل، وإنما يحق لرب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بالقدر الذي أثر فيه عدم التفرغ على عقد العمل⁽³³⁾. وعلى أي حال، يعتقد الباحثان

(33) وقد تقرر أنه «وفي الرد على ذلك نجد أنه بعد رجوعنا إلى لائحة الدعوى أن المدعي استند في مطالبته وفي البند الأول من اللائحة إلى عقد العمل المؤرخ في 2005/03/01، واستمر بالعمل دون انقطاع حتى تاريخ 2019/02/04، والذي تعهد فيه المدعي والتزم بالتفرغ الكامل لأعماله لدى الطرف الأول المميز ضدها» وتحت إشرافه وإدارته وبتقديمه كل الأعمال التي تطلب منه تقديمها وتنفيذها كما تعهد بعدم العمل لدى أي جهة أو شخص آخر، سواء بأجر أو من دون أجر، ما لم يحصل على موافقة الطرف الأول (المميز ضدها) المسبقة على ذلك، وحيث ثبت أن المدعي لم يلتزم بهذا الشرط من خلال البيانات المقدمة في هذه الدعوى، وهي البينة الشخصية ومحاضر التحقيق الذي أجرته المميز ضدها مع المميز قبل إنهاء خدماته فيكون المدعي والحالة هذه قد خالف الالتزامات المترتبة عليه بموجب العقد، ويكون إنهاء خدماته مبرراً ومشروعاً وفقاً لأحكام المادة (28/ ب) من قانون العمل، وإن ما أشار إليه المميز بأن هناك عقداً جديداً أقال العقد السابق فهو لم يرد ضمن قائمة بيانات المدعي هذا من جهة. ومن جهة أخرى يجد الباحثان أن ما سمي بالعقد الجديد، ووفق ما ورد به أنه «كتاب عرض توظيف» للمدعي بمنصب «الشيف المتخصص»، وللعمل في الوظيفة نفسها، وبالشروط نفسها المنصوص عليها في كتاب العرض هذا على ضوء تصنيف الفندق لهذه الوظيفة، وبالتالي لا يرد القول بأنه إقالة للعقد السابق». الحكم رقم 3575 لسنة 2021، محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 2021/08/05، منشور على موقع «قراكر».

أنه ينبغي ألا يؤثر فسخ العقد على حقوق العامل التي يقرها عقد العمل؛ فيستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة وغيرها من الحقوق، وكل ما في الأمر أن الفصل لا يكون تعسفياً؛ لأن العامل يعد مخالفاً لالتزاماته العقدية، وهو ما يتيح لرب العمل إنهاء العمل، بحيث يعتبر إنهاء مشروعاً ومبرراً.

البند الثاني- في ظل القانون الفلسطيني:

إذا ورد شرط التفرغ في عقد العمل؛ وإذا سلمنا جدلاً بعدم اعتبار هذا الشرط ملغى، بصفته لا نفع لأحد المتعاقدين فيه، كما أشار الباحثان؛ فمن حيث الأصل يجب على العامل أن يلتزم به عملاً بقاعدة «العقد شريعة المتعاقدين»، ومع ذلك لم ينظم قانون العمل الفلسطيني، ولا مجلة الأحكام العدلية، أحكاماً خاصة تعالج ما يترتب على هذه المخالفة - خلاف القانون الأردني الذي احتوى حكماً لهذه المسألة - ما يعني أنه، على افتراض إعمال الشرط، ينبغي تطبيق أحكام قانون العمل العامة المتعلقة بحالات الإنهاء. وعليه، يمكن لرب العمل التمسك بنص المادة (5/41)⁽³⁴⁾، باعتبار العمل لدى رب عمل آخر بمنزلة عدم وفاء بالالتزامات المترتبة على العقد، بشرط أن ينذر رب العمل العامل بشأن هذه المخالفة، إعمالاً لنص المادة المذكورة.

وبرغم إيراد الباحثين هذا الحكم السابق، فإنهما يشيران إلى أنه يطبق في ظل الواقع الحالي لقانون العمل والاجتهاد القضائي الذي لم يتبين بعد اجتهاداً ينسجم مع ما ذكرناه سابقاً، بشأن اعتبار الشرط من قبيل الشرط الذي لا نفع فيه لأحد العاقدين، وفق المجلة. وفي ظل عدم توافر أحكام قضائية تبطل «الاتفاق على شرط التفرغ في العقد».

أما موقف الباحثين من أثر مخالفة الاشتراط، فإنهما - انسجماً مع تحليلهما السابق بعدم مشروعية إيراد شرط التفرغ في العقد، للأسباب الموضحة - لا يؤيدان حق رب العمل في فصل العامل أو التخفيض من الأجر، إلا إذا أثبت رب العمل أن عدم التفرغ أدى إلى عدم وفاء العامل بالتزاماته وفق العقد (المادة 5/41) من قانون العمل الساري، لا مجرد اعتبار العمل لدى رب عمل آخر بمنزلة نقض للعقد يوجب المساءلة دونما إثبات لإخلال العامل بالتزاماته، وعدم أدائها على النحو المطلوب.

وعليه، يعتقد الباحثان أن - في حال فصل العامل لمجرد عدم تفرغه، من دون إثبات التقصير في العمل، الحكم في ظل القانون الفلسطيني، هو اعتبار الفصل تعسفياً، باعتبار أنه ما من حكم يمنع العامل من العمل لدى أكثر من رب عمل، أي «عدم التفرغ»، وتأسيساً على أن اشتراط التفرغ في العقد هو اشتراط تعسفي لا يُعمل به.

(34) لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد من دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكل الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّاً من المخالفات التالية: «5 - عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول».

المحور الرابع

رأينا في الحكم محل التعليق

بعد أن أوضح الباحثان أحكام التفرغ في القانون الأردني، وخلو القانون الفلسطيني من هذا المفهوم أو مضمونه كعنصر من عناصر عقد العمل، يشيران إلى أن هذا الخلو، على ما يبدو، هو الذي دفع محكمة النقض الفلسطينية الموقرة، في الحكم محل التعليق، إلى عدم اشتراط هذا الشرط كعنصر للتبعية والإشراف في العمل، بمعنى أن الذي يعمل لدى أكثر من رب عمل، ولم يكن مقيداً بضرورة العمل لدى رب عمل واحد، يبقى متمتعاً بصفة العامل في كل من هذه الأعمال.

كما أن هذا الذي ذهب إليه الحكم يبدو أنه مذهب القضاء الفلسطيني في أحكام أخرى، والذي يعترف بالعمل غير المتفرغ (الجزئي)؛ حيث قضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه «ولما كان استحقاق بدل اليوم السابع شرطه عمل العامل ستة أيام متصلة سنداً لحكم الفقرة الثانية من المادة (72)، فإن البيئة المقدمة من المدعي... أكدت أنه كان يعطل في الأسبوع يومين أو أكثر من أجل إتمام تدريبه في النادي الرياضي، وهذا ما أكده الشاهد... بأن عمل المدعي لم يكن بشكل منتظم، وكان دوامه ما بين 3 و4 أيام في الأسبوع... أي العمل بصورة متقطعة؛ ويستدل من ذلك أن ما توصلت إليه محكمة الدرجة الثانية بعدم الحكم بتلك المطالبة له أساس ثابت من واقع البيئة المقدمة من طرفي النزاع؛ الأمر الذي يجعل من هذا السبب كذلك غير وارد ونقرر رده»⁽³⁵⁾.

وقضت المحكمة نفسها، في حكم آخر، بأنه: «وحيث إن المستأنف ضدها كانت تعمل خمسة (5) أيام في الأسبوع، بواقع خمس (5) ساعات يومياً، أي بواقع خمس وعشرين (25) ساعة أسبوعياً، وكان على محكمة الدرجة الأولى أن تأخذ ذلك بعين الاعتبار، وأن تحكم بما يتناسب مع ساعات عمل المدعية؛ وحيث إن المستأنف ضدها / المدعية كانت تعمل بأجر شهري، وأن الحد الأدنى للأجور وفق نظام الأجور «قرار مجلس الوزراء رقم 11 لسنة 212» هو (ما يعادل مائتين وثمانية وسبعين (278) ديناراً أردنياً) من يعملون بأجر شهري⁽³⁶⁾؛ وحيث إن المستأنف ضدها كانت تعمل بأجر شهري وبدوام

(35) محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله، نقض حقوق، رقم 2021/24، بتاريخ 2021/3/2، منشور على موقع «مقام».

(36) بناء على قرار مجلس الوزراء رقم 11 لسنة 2012 بشأن الحد الأدنى للأجور الساري المفعول من تاريخ 2013/1/1 والزامية تطبيق أحكامه على كل عقود العمل فيما يتصل بالحد الأدنى للأجور؛ إذ جاء في المادة الثانية من هذا القرار «اعتبار ما تم التوافق عليه من عناصر ومحددات بهذا الشأن ملزماً لكل

جزئي، ولم تكن تداوم ساعات العمل المعينة في القانون، فإنها تستحق أجرًا يتناسب مع ساعات دوامها»⁽³⁷⁾.

كما قضت محكمة استئناف رام الله بأنه: «من ذلك كله يثبت أن المدعي لم يكن موظفًا/ عاملاً دائماً لدى المدعى عليهم، وأنه كان يعمل بنظام «البارتاييم» (العمل الجزئي)؛ لأنه كان موظفًا حكوميًا، وهذا ثابت من أقوال الشهود المذكورين أعلاه... أما بخصوص ما ورد بالسبب (7) الخاص ببذل يوم الجمعة، فإن الباحثين يجدان أن معدل عمل المدعي الأسبوعي قد ثبت أنه لا يتجاوز أربعة أيام، وأن عمله كان جزئيًا وليس دائماً، وأن راتبه كان يحسب كمتوسط (ما يقارب أربعمئة واثنين وعشرين (422) دينارًا)، ويقبض مقابل الشفقات التي يعملها، ولما كان المشرع في المادة (72) من قانون العمل نص على أن من يستحق بدل الراحة الأسبوعية يجب أن يكون قد عمل ستة أيام متواصلة قبلها، ولما لم يثبت ذلك يكون رد مطالبة المدعي بهذا المطلب لها ما يسند لها قانوناً»⁽³⁸⁾.

وهو ما قضت به محكمة استئناف رام الله أيضًا بقولها: «ولم يطلب منهم أي عمل إضافي أو العمل في أيام الإجازات سوى الحفاظ عن سلامة البرج، وهذا لا يتطلب تفرغاً للعمل على مدار الساعة، مادام سكن المدعي وشريكه بجوار البرج، ولا يبعد سوى عشرين (20) مترًا عنه، إضافة إلى أنه من الثابت أن البرج يقع فوق خزان المياه، وبالتالي فإن أمر حراسته أمر يسير، وتمكن مراقبة البرج من خلال منزلها... للسبب ذاته لا يستحق بدل أعياد، وأن ما يستحقه فقط هو بدل مكافأة نهاية الخدمة، والمبلغ المحكوم به، وبذل إجازة سنوية من آخر سنتين المبلغ المحكوم به»⁽³⁹⁾.

يلاحظ الباحثان أن الحكمين السابقين حكما للعامل ببعض الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل؛ ولم يحكما ببعضها؛ ما يعني تطبيق قانون العمل على العقد؛ ولم ينفيا عن العقد وصف عقد العمل بسبب انتفاء التفرغ، وبالإضافة إلى ذلك فإن التبعية والإشراف لا يتعارضان حقيقة مع عمل العامل لدى أكثر من رب عمل في الوقت ذاته، أو

أطراف الحوار»، فيما نصت المادة (1/1) منه على ما يلي «يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغا وقدره (ما يساوي مائتين وثمانية وسبعين (278) دينارًا أردنيًا تقريبًا) شهريًا. كما صدر قرار جديد من مجلس الوزراء رقم 4 لسنة 2021 برفع الحد الأدنى للأجور إلى (ما يساوي ثلاثمائة وواحدًا وستين (361) دينارًا أردنيًا تقريبًا) شهريًا اعتبارًا من بداية سنة 2022 (منشور في الوقائع الفلسطينية، ع 183، بتاريخ 2021/9/22).

(37) محكمة النقض الفلسطينية المتعقدة في رام الله، نقض حقوق، رقم 2019/19، بتاريخ 2021/2/22، منشور على موقع «مقام».

(38) محكمة استئناف رام الله، حقوق، رقم 2017/1066، بتاريخ 2018/10/31، منشور على موقع «مقام».

(39) محكمة استئناف القدس، حقوق، رقم 2018/318، بتاريخ 2018/10/3، منشور على موقع «مقام».

ممارسة عمل أو نشاط آخر في مدة العقد؛ مادام العامل يأتمر بأمر كل رب عمل منهما؛ ويؤدي عمله على الوجه المتفق عليه⁽⁴⁰⁾، ومادام رب العمل يمارس صلاحياته المخولة له بموجب قانون العمل.

وخلاصة لما سبق؛ فإن الباحثين يعتقدان أن الحكم محل التعليق أصاب بقبول الطعن، معتبراً أن التفرغ لدى رب العمل ليس شرطاً من شروط عقد العمل في القانون الفلسطيني، ومع ذلك فإنهما يحثان على أن يتبنى الاجتهاد القضائي مبدأ يقضي ببطلان شرط التفرغ في عقود العمل، واعتبار العقد صحيحاً، وذلك دعماً لواقع العمال، وتحقيقاً للعدالة، والذي لا يجدر معه التضييق عليهم بهذه الاشتراطات التي يقبلونها - غالباً - لقلة فرص العمل، والحاجة إلى توفير متطلبات الحياة في ظل الظروف المعيشية الصعبة.

(40) عمار زعبي، مرجع سابق، ص 127.

الخاتمة:

استعرض هذا البحث دراسة تحليلية مقارنة لحكم محكمة النقض الفلسطينية الموقرة محل البحث، وبيّن وقائع الدعوى وأسبابها والتسبيب الذي اتبعته محكمة النقض، كما تناول مفهوم التبعية والإشراف في عقد العمل؛ كونها عناصر أساسية في عقد العمل وتميّزه عن غيره من العقود، ودعّم مفهوم التبعية والإشراف باجتهااد القضاء. كما تطرق البحث إلى العمل المرن كمفهوم جديد بدأ في الظهور في عالم العمل، خاصة في ظل جائحة كورونا وما بعدها، كما تناول البحث التفرغ في العمل، ولاحظ أن هناك مواقف مختلفة في هذا المجال، خاصة في ظل القانون الأردني، ووجد أن قانون العمل الفلسطيني لم ينص على التفرغ في العمل. وقد ختم الباحثان هذا البحث ببيان موقفهما القانوني من حكم محكمة النقض الفلسطينية الموقرة محل البحث.

وبعد التحليل القانوني لحكم محكمة النقض محل البحث، وخلاصة لما سبق في هذه الدراسة؛ خلص البحث إلى عدد من النتائج والتوصيات، هي على النحو التالي:

أولاً- النتائج:

- 1- لا يشترط قانون العمل الفلسطيني، ولا القانون المدني (مجلة الأحكام العدلية) التفرغ في العمل، ولا يعتبر عنصرًا من عناصره؛ فالأصل إذن أن يخضع للاتفاق بين أطراف العقد؛ لكن الباحثين يعتقدان أن اشتراط التفرغ إنما هو من قبيل الشروط التي لا نفع فيها لأحد العاقدين، وفق مجلة الأحكام العدلية؛ ما يعني بطلان الشرط وصحة العقد.
- 2- ينص القانون المدني الأردني على التفرغ كعنصر لازم في عقد العمل تابع لعنصري الإشراف والتبعية، بحيث تنتفي عن العقد صفته كعقد عمل إن لم يُشترط فيه التفرغ، ودرجت أغلب الأحكام القضائية الأردنية على هذا النحو. إلا أن طائفة من الأحكام القضائية ذهبت مذهباً مخالفاً، وعدت التفرغ خاضعاً للاتفاق، ولا يمكن عدّه عنصرًا من عناصر عقد العمل.
- 3- أقرّ المشرع الأردني نظام العمل المرن الذي يتطرق إلى العمل الجزئي (غير المتفرغ) محل البحث، وقد عطّل هذا النظام أحكام القانون المدني الأردني بشأن التفرغ، وذلك بالنسبة للعقود الخاضعة لنطاق تطبيقه، وفيما سوى ذلك يبقى القانون المدني الأردني مطبقاً.

4- لو سلم الباحثان جدلاً بإعمال شرط التفرغ في عقد العمل، في نطاق القانون الفلسطيني؛ فإن قانون العمل لم يعالج الأثر المترتب على مخالفة هذا الشرط بصفة خاصة؛ ما يعني أن المتاح أمام رب العمل هو التمسك بنص المادة (41) من قانون العمل، باعتبار عدم التفرغ من قبيل عدم وفاء العامل بالتزاماته التي يوجبها العقد.

5- أصاب الحكم محل التعليق بعدم اعتبار التفرغ عنصراً في عقد العمل، ويفضل الباحثان أن ينص الحكم صراحة على بطلان شرط التفرغ في عقود العمل باعتباره تعسفياً.

ثانياً- التوصيات:

1- يوصي الباحثان المشرع الفلسطيني بالنص صراحة على بطلان اشتراط التفرغ في عقد العمل، باعتباره شرطاً تعسفياً، كما يأملان أن تتجه اجتهادات المحاكم - في ظل عدم وجود نص - نحو بطلان الشرط وصحة العقد.

2- ويوصي الباحثان المشرع الفلسطيني كذلك بتبني نظام خاص للعمل المرن على غرار موقف المشرع الأردني، وذلك لضبط أحكام هذا العمل الذي ينطبق على العديد من صور العمل المنتشرة، مثل العمل الجزئي والعمل غير الكامل.

قائمة المراجع:

أولاً- كتب:

- علي حيدر، درر الحكام، مج 1، البيوع والإجارة والكفالة، الرياض، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، 2003.

ثانياً- الرسائل الجامعية:

- آمنة فايز الدلقموني، النظام القانوني للعمل المرن في ظل الواقع العملي: دراسة تحليلية ناقدة، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2021.
- ممدوح مصلح الصرايرة، أحكام عقد العمل المرن: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة، الأردن، 2022.
- منال الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2010.
- فيصل إبراهيم عبدالجواد، أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، 2019.
- قصي أكرم أبو الفول، التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2019.
- خالد عوض أبو زيد، التنظيم القانوني لشرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل في التشريع الأردني: دراسة مقارنة مع القانون المصري والقانون الإماراتي، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2022.

ثالثاً- الأبحاث العملية:

- أحمد محمود البدوي وآخرون، خصوصية دلال التبعية في عقد العمل وتميزها عن العقود الأخرى في المسؤولية، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، معان، الأردن، مج 8، ع 1، سنة 2022.
- أسيد الذنبيات وباسل النوايسة، عقد العمل المرن في المنزل - مفهومه وإشكالياته: دراسة في القانون الأردني مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، جامعة مؤتة، الأردن، مج 12، ع 4، سنة 2020.

- بشار ملكاوي، معيار التبعية القانونية والمركز القانوني في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات: علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مج32، ع1، سنة 2005.
- محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد: دراسة في القانون المقارن، مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مج46، ع1، الأردن، 2019.
- عمار زعبي، الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث والدراسات، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، ع21، س13، يناير 2016.
- صالح محمود جابر وعلي محمد أحمد أبو العز، التكييف الفقهي لعقد العمل، دراسات - علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مج38، ع2، سنة 2011.
- رافد السلوم وهلاء المعارك، أثر نظام العمل المرن على رضا موظفي الإدارة العامة، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السابع، ع63، يناير 2024.
- شواخ بن محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحقوق العامل في العمل: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، س9، ع1، ع.ت33، مارس 2021.

رابعاً- مواقع إلكترونية:

- موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية «مقام»، كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين. <https://maqam.najah.edu>
- مجموعة الأحكام القضائية على موقع قرارك، نقابة المحامين الأردنيين. [/https://www.qarark.com](https://www.qarark.com)

المحتوى

الموضوع	الصفحة
الملخص	489
المقدمة	491
أولاً: وقائع الدعوى	493
ثانياً: أسباب الطعن	493
ثالثاً: تسبيب الحكم	494
التعليق على الحكم	495
المحور الأول: ماهية التفرغ في عقد العمل	495
البند الأول: مفهوم التفرغ في عقد العمل	495
البند الثاني: علاقة التفرغ في عقد العمل بنظام العمل المرن	498
المحور الثاني: مدى قانونية اشتراط التفرغ في عقد العمل	500
البند الأول: في سياق القانون الأردني	500
البند الثاني: في سياق القانون الفلسطيني	504
المحور الثالث: أثر مخالفة شرط التفرغ على عقد العمل	505
البند الأول: في ظل القانون الأردني	505
البند الثاني: في ظل القانون الفلسطيني	506
المحور الرابع: رأينا في الحكم محل التعليق	507
الخاتمة	510
قائمة المراجع	512