المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

اسم المقال: مبدأ الشرط الأفضل للعامل ونطاق التعويض الاتفاقي المستحق في الإنهاء غير المشروع للعقد
اسم الكاتب: أحمد مسعد ناصر أبو سمهدانه
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8242
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 06:58 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية جامعة مؤتة ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مبدأ الشرط الأفضل للعامل ونطاق التعويض الاتفاقي المستحق في الإنهاء غير المشروع للعقد

أحمد مسعد ناصر أبو سمهدانه*

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٣/٠٦/١٧
تاريخ المراجعة: ٢٠٢٣/٠٨/٠٦
تاريخ موافقة النشر: ٢٠٢٣/٠٨/١٠
تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٠٣/٣٠

الباحث المراسل:
ahma.dmsad1986@gmail.com

حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

جميع الحقوق محفوظة، فلا يسمح بإعادة طباعة هذه المادة أو النقل منها أو تخزينها، سواء أكان ذلك عن طريق النسخ، أم التصوير، أم التسجيل، أم غيره، وبأية وسيلة كانت: إلكترونية، أو ميكانيكية، إلا بإذن خطي من الناشر نفسه.

الملخص

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع مبدأ الشرط الأفضل للعامل ونطاق التعويض الاتفاقي المستحق عند الإنهاء غير المشروع للعقد، حيث إن أغلب الأحكام التشريعية والاتفاقية لقانون العمل، تشكل حداً أدنى من الحماية التي يرغب المشرع أن يضمنها لكل العمال، لذلك برز مبدأ في قانون العمل يقضي بتطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل، وسمّي بمبدأ الشرط الأفضل للعامل، هذا الشرط يمكن أن يتعارض مع التعويض الاتفاقي في عقد العمل والذي يُعد تطبيقاً بارزاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ومبدأ سلطان الإرادة، سواء تم اشتراط هذا التعويض لمصلحة صاحب العمل أو لمصلحة العامل، مما دعى إلى الوقوف على نطاق ذلك التعويض في ظل وجود مبدأ الشرط الأفضل للعامل في قانون العمل، وعليه تمت معالجة هذه الدراسة من خلال تبيان ماهّية هذا الشرط من جانب ونطاق التعويض الاتفاقي المستحق عند الإنهاء غير المشروع للعقد من جانب آخر.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن المشرع الأردني من خلال نص المادة (٤) من قانون العمل هدف إلى تحقيق حمايةٍ فاعلةٍ للعامل متبنياً في ذلك تطبيق مبدأ النظام العام الحمائي والذي أفرز بدوره ما عرف بمبدأ الشرط الأفضل للعامل، حيث أجاز من خلاله مخالفة النص الآمر إذا كانت تحمل فائدة او مصلحة للعامل، وفي ذات الوقت أبطل أي شرط ينقص من أي حقٍ تم منحه للعامل بموجب قانون العمل.

وتمنينا على المشرع الأردني أن لا يبالغ في الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية للعامل على حساب الاعتبارات الاقتصادية للمنشأة كون ذلك في بعض الاحيان سيؤدي إلى فشلها واقترحنا على المشرع إضافة نص قانوني في قانون العمل ينص على" يستحق العامل التعويض الاتفاقي عن المدة التي لم يجد فيها عملاً بديلاً، إضافةً إلى التعويض عن الضرر المادي والأدبي إن وجد".

الكلمات المفتاحية: الشرط الأفضل، التعويض الاتفاقي، البطلان، الإنهاء غير المشروع.

* باحث قانوني

The Principle of the Best Condition for the Worker and the Range of the Consensual Compensation in the Illegitimate Contract Termination

Ahmad Mos'ad Nasir Abu Samhadaneh

Received:17/06/2023
Revised: 06/08/2023
Accepted:10/08/2023
Published:30/03/2024

DOI:
https://doi.org/10.35682/jjlps.v16i1.643

Corresponding author:
ahma.dmsad1986@gmail.com

All Rights Resaved for Mutah University, Karak, Jordan.

All Rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means: electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Abstract

This study addresses the topic of the principle of the best condition for the worker and the range of the due consensual compensation in the illegitimate termination of the contract, where most consensual and legislative provisions of labour law represent the minimum level of protection that a legislator hopes to ensure for all workers. Therefore, a principle of labour law was introduced to apply the most beneficial provisions to workers, which is the principle of the best condition for the worker. This condition may contradict consensual compensation in the work contract, which is considered an obvious implementation of the principle of "Pacta Suntser vanda" and the principle of the autonomy of will, whether the compensation was in favour of the employer or the employee. This necessitated identifying the compensation range based on the best condition for the worker's principle in the work contract. Accordingly, the study aimed to demonstrate this condition and the range of due consensual compensation in the illegitimate termination of the contract.

The results reveal that the Jordanian legislator, according to article (4) of labour law, aimed to achieve effective protection for workers by adopting the protective principle of the public system from which the principle of the best condition for the worker was derived and allowed contradicting the enforcing context in case there was a benefit for workers, and at the same time cancelled any conditions that reduce the rights granted to workers according to the law of labour.

The study concludes the importance of that the Jordanian legislator should not amplify workers' social and human considerations at the expense of the facility's economic considerations since it would lead to its failure. We recommended that the legislator add a legal context in the labour law implying that the worker is worth consensual compensation for the period in which he didn't find alternative work, in addition to compensation for moral or physical harm, if any.

Key words: the best condition, consensual compensation, cancelation, illegitimate termination.

المقدمة:

لقد كان تدخل المشرع في مصلحة العمال بهدف تحقيق عدالة بين الطرفين من الناحية الاقتصادية، باعتبار العمال الطرف الجدير بالحماية في العلاقات العقدية، نظراً لضعفهم والقوة التي يتمتع بها صاحب العمل من الناحية الاقتصادية، لأن مبدأ المساواة القانونية المكرس بموجب حرية التعاقد لم يحقق العدالة التعاقدية، بل نتج عنه واقعياً تفاوت واضح في المراكز الاقتصادية والاجتماعية التي يتمتع بها طرف العقد على حساب الطرف الآخر، الأمر الذي فرض على المشرع تبني كل ما من شأنه أن يزيل أو يقلص من مظاهر انعدام المساواة.

ونتيجة هذا التدخل الملحوظ للمشرع استقل قانون العمل بمضمونه وأحكامه عن التشريع المدني، واكتسب تدريجياً عناصر ذاتية، أهمها اتخاذه طابعاً حمائياً يسعى من خلاله توفير الحماية للعمال، في ظل وجود تعدد في مصادر قانون العمل سواء القانونية أو الاتفاقية، والتي تتضمن حقوقاً يتوجب عدم النزول عن الحد الأدنى منها تجاه مصلحة العامل، والتي تشكل حداً أدنى من الحماية، غير أن هذا الأمر لم يمنع الطرفين من الارتقاء بهذه الحماية نحو مستوى أفضل بالنسبة للعامل، وفي ذات الوقت لا يجوز مخالفته على نحوٍ ينتقص من تلك الحقوق، وهو ما انعكس أثره في إطار عقد العمل فيما عرف بمبدأ الشرط الأفضل للعامل.

ولما كان التعويض الاتفاقي المجال الرحب في إطار عقد العمل كوسيلة يتخذها صاحب العمل في الغالب لردع العامل عند أيّ مخالفةٍ ومن ثم لتجنيب نفسه مغبة إثبات ما لحقه من أضرار نتيجة ذلك الإخلال.

على ضوء ذلك كان من الأهمية أن نبحث عن نطاق التعويض الاتفاقي في الإنهاء غير المشروع لعقد العمل سواء من قبل صاحب العمل أو من قبل العامل في قانون العمل، في ظل وجود المبدأ الذي كرسه المشرع في ذات القانون، والذي جعله من القواعد الآمرة التي سعت في الأساس لحماية العامل في قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة (١٩٩٦).

وتأسيساً على ذلك كان علينا أن نبين ماهية الشرط الأفضل للعامل من خلال تعريفه وأبراز أهميته، وتحديد مصادر ذلك الشرط ومعايير تحديده، وأن ناتجه بعد ذلك إلى تحديد نطاق التعويض الاتفاقي المستحق عند الإنهاء غير المشروع للعقد سواء كان ذلك الإنهاء من قبل صاحب العمل اومن قبل العامل.

ولتقديم صورة متكاملة عما تقدم سيتم اتباع المنهج الاستقرائي في سبيل الوقوف على معطيات كل من الفقه والقضاء في الفرضيات محل البحث، ومن ثم الاتكاء على المنهج التحليلي للتعمق في فهم النصوص القانونية الناظمة لمحل الدراسة وتفسير اصطلاحاتها في ضوء ما هو أصلح للعامل، إعمالاً للمبدأ القانوني المستقر في ظل قانون العمل.

وقد تم تقسيم هذا البحث إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية الشرط الافضل للعامل.

المبحث الثاني نطاق التعويض الاتفاقي المستحق عند الإنهاء غير المشروع للعقد.

المبحث الأول

ما هيّة الشرط الأفضل للعامل

إن معظم قواعد قانون العمل ذات طابع حمائي، تستهدف حماية العامل في مواجهة صاحب العمل، بإقامة التوازن العقدي بين الطرفين الذي أدت حرية التعاقد إلى اختلاله، فحمل قانون العمل في طياته حماية للعمال سواء من خلال القواعد التشريعية او القواعد الاتفاقية، واعتبرها المشرع قواعد آمرة تمثل الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه، ويجيز مخالفة القانون بما يحقق مصلحة أفضل للعمل، وهذا ما يطلق عليه بمبدأ الشرط الافضل للعامل.

وعليه يتوجب علينا كي نصل إلى نطاق التعويض الاتفاقي المستحق عند الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، وإبراز خاصية مبدأ الشرط الأفضل للعامل، أن نبين مفهوم هذا الشرط، لذلك سنقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب: نعالج في الأول مفهوم مبدأ الشرط الأفضل للعامل، ونعالج في الثاني مصادر الشرط الأفضل، وأخيراً نبين معايير هذا الشرط في مطلب ثالث، وذلك وفقاً للآتي:

المطلب الأول: مفهوم الشرط الأفضل للعامل

سنتناول في هذا المطلب فرعين اثنين، نخصص الأول منهما لتعريف الشرط الأفضل للعامل، ونخصص الثاني لبيان أهمية الشرط الأفضل للعامل.

الفرع الأول: تعريف الشرط الأفضل للعامل

يعتبر مبدأ الشرط الأفضل للعامل من المبادئ الأساسية في قانون العمل والذي يهدف بالأساس إلى حماية الطبقة العاملة، ومنحها حقوقا وامتيازات أفضل مما هو مقرر في القوانين العادية.

ورغم أنه يظهر للوهلةِ الأولى أن هذا المبدأ غايةً في البساطة إلا أنه ليس بالسهولة المتوقعة، ويتضح هذا الأمر من خلال محاولة تعريفه، حيث تختلف التعاريف الممنوحة له، ولم يتم الاتفاق على تحديد تعريف دقيق لهذا المبدأ، ومن هنا يطرح التساؤل حول أقرب تلك التعاريف إلى الصواب؟

بالرغم من اتفاق الفقه على عمومية هذا المبدأ، إلا أنه اختلف في تعريفه، كون أن تعريف هذا المبدأ لم ينشأ على مرحلة واحدة، بل تم ذلك تدريجياً، ويستنتج ذلك من خلال الاختلاف حول تعريفه، على اعتبار النظرة أو التصور الذي تكون عنه.

وتتعدد التسميات التي تطلق على هذا المبدأ وإن كان المعنى واحدا، فقد أطلقت عليه تسمية "الأكثر محاباة أو أفضلية" (Fabrice:2001) و"النظام العام الاجتماعي" والنظام العام الحمائي" والنظام العام الأدنى" والنظام العام النسبي"(محمد،صلاح:٢٠٠٧)، والصحيح أن هذه التسميات ليست صحيحة كلها، فهناك فرق بين تلك المصطلحات، وبالتالي لا يمكن الخلط بينهما بل يجب التمييز بينها، كذلك مصطلح المحاباة ليس

بمصطلح قانوني بل هو مصطلح سياسي أكثر ويعبر عن تفضيل أحد الأشخاص (ليس طرف) دون وجه حق، ويمكن اعتبار تسمية "مبدأ الشرط الأفضل للعامل" مناسبة أكثر على اعتبار أنه مبدأ يتعلق بتحديد القاعدة الأصلح للتطبيق، التي تمنح مزايا أكثر، فالأمر يتعلق بشروط لا توجد في قانون العمل، كما أن المشرع الأردني في نص المادة (٤) من قانون العمل الأردني استعمل مصطلح الحق الأفضل، وبالتالي اعتمدنا منهج المشرع في تلك التسمية وهي الصحيحة في نظرنا للتعبير عن هذا المبدأ في قانون العمل الأردني.

هذا وتتعدد التعاريف الفقهية التي قدمت لهذا المبدأ، حيث اعتبره جانب من الفقه الفرنسي بأنه" مبدأ أساسي في قانون العمل الذي بموجبه يمكن خرق القاعدة الأعلى، لكن في تجاه ما هو أفضل للعامل" وأضاف هذا الجانب من الفقه أنه" من المبادئ العامة الخاص بقانون العمل ويعتبره روح هذا القانون" ((Antoine , 1999، وعند التمعن بهذا التعريف نجده في مجمله يعتبر هذا المبدأ أساسي في قانون العمل، ويمكن تطبيق ما هو أفضل للعامل، لكنه تعريف ناقص ولا يحدد بدقه المقصود به.

كما وعرفه جانب آخر بأنه" الوسيلة التي تمكننا من تحديد القاعدة القانونية التي تتضمن أفضل حق للعامل من بين القواعد المتدافعة أو المتنازعة من مصادر مختلفة تشريعية أو اتفاقية ومهنية..."(محمد،صلاح:٢٠٠٧)، وهذا يعتبر كأثر للنظام العام الحمائي في نظر ذلك التجاه، ومن التعريفات في هذا السياق أنه" التنظيم القانوني للعمل والذي يشكل نوعاً من الحد الأدنى من الضمان والحماية، فكل تحسُن يطرأ على هذا الحد الأدنى يشكل فائدة للعامل" (ماسي، ١٩٨٥)، وعند النظر في التعريف الأخير نجده لا يربط بين مفهوم الفائدة بوجود حق وحتى الالتزام، وعلى ضوء هذا التعريف يمكن أن يكون أفضل للعامل إذ كان أخف وطأة من التزام آخر.

ومن خلال البحث في تعريف هذا المبدأ وجدنا أن هناك تعريفا يحاول تلافي الانتقادات السابقة ويعتبر هذا المبدأ بأنه " حالة ناتجة عن قاعدة قانونية أفضل للعمال، أو أقل إلزاما لهم من حالةٍ ناتجةٍ عن قاعدة قانونيةٍ أخرى، والقاعدة القانونية التي تخلق مثل هذه الحالة تعتبر بالتحديد هي القاعدة الأفضل للعامل" ((pelissier , 2000، وعليه نجد هذا التعريف أشمل من الذي سبقه، لأنه يبرز مفهوم المبدأ الأفضل للعامل كمفهوم ترابطي ويفترض قياس علاقه بين قاعدتين قانونيتين بحيث يتم تطبيق القاعدة القانونية التي تنشئ الوضع القانوني الأكثر رغداً للعامل مقارنة بالأوضاع التي أنشأتها قواعد أخرى.

وعليه نجد أن مفهوم الشرط الأفضل للعامل يعني أنه أي شرطٍ في عقد العمل ينبغي ألا يقلّ عما أقرته له نصوص القانون من حقوق وألا يزيد عما رتبته عليه منه التزامات، تحت طائلة بطلان الشرط وحلول حكم النص محل حكم الشرط الاتفاقي (الذنيبات، ٢٠١٦) هذا من جانب، ومن جانب آخر جواز الاتفاق على خلاف مقتضى النص إذا كان ذلك الاتفاق يوفر ميزه أفضل للعامل، ويمكننا القول أن هذا المبدأ هو الذي يحسم تنازع القواعد عند تعددها وقابليته للتطبيق لصالح القاعدة التي هي أفضل للعامل، وذلك ليس

بالنظر إلى سموها أو قوتها (من حيث منشؤها) وإنما بالنظر إلى أفضليتها للعامل، وقد تبنى المشرع الأردني هذا المبدأ في المادة (٤) من قانون العمل رقم (٨) لسنة (١٩٩٦) والتي جاء في نصها:" أ. لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حقٍ من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عملٍ أو اتفاق أو قرارٍ إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون ب. يعتبر باطلاً كل شرط في عقدٍ أو اتفاقٍ سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أيّ عاملٍ عن أيّ حقٍ من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

وعلى ذلك فقد كان لتبني المشرع الأردني لهذا المبدأ أثر واضح على مفهوم النظام العام في ظل قانون العمل والذي طالما ارتبط بالمصالح الجوهرية في المجتمع، والذي لا يتصور بقاء هذا المجتمع دون استقراره عليها وحالما يتجسد النظام العام في نصوص قانونية فإنه يمتنع الاتفاق على ما يخالفها تحت طائلة البطلان، ليظهر لدينا نظام آخر بجانب النظام العام المطلق، ألا وهو النظام العام الحمائي، والذي إن تجسد في نصوص فإنه لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إلا ما كان يعطي الطرف المقصود بالحماية حقوقاً وميزات أفضل (الذنيبات، ٢٠١٦)، فإن كان الاتفاق يخالف النص المتعلق بالنظام العام الحمائي وكان يعطي حقاً أو ميزة أفضل فإن الاتفاق يعتبر صحيحاً نافذاً مقدماً على النص.

أما بالنسبة للقضاء الأردني وعند تتبع قرارات محكمة التميز الأردنية نجد أنه قل ما لجأ القضاء إلى تعريف مبدأ الشرط الأفضل للعامل، وقد طبقت محكمة التميز الأردنية هذا المبدأ دون الخوض في تعريفه أو محاولة تحديد طبيعته ضمن المنظومة القانونية الوطنية، بل اكتفت بتطبيقه كمبدأ عام يرتب حقوقاً أفضل للعامل حيث جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (٣٤٠٠) لسنة (٢٠٢٠) " لا تؤثر أحكام قانون العمل على الحقوق التي يكتسبها العامل في قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو النظام الداخلي في حال كان يرتب حقوقاً أفضل لهذا العامل".

المطلب الثاني: أهمية الشرط الأفضل للعامل

تتأصل أهمية الشرط الأفضل للعامل في عدة جوانب لقانون العمل، حيث يُعرف بأن ظهور هذا القانون بالشكل المألوف، كان بسبب نضال مرير من قبل الطبقات العمالية، وبالتالي كان دوماً يصبو إلى تحقيق أفضل حماية وأكثر حقوقا لهذه الطبقة، ولا شك أن ما يُظهر مدى أعمال أي مبدأ قانوني، هو قياس تطوره على المستوى التشريعي، فبدون اعتراف التشريع، فإنه سيظل حبراً على ورق، ما لم يتبناه ويعمل على تطويره، ولذلك فإن مبدأ مثل مبدأ الشرط الأفضل للعامل، لا يمكن أن يتقدم بدون أخذ التشريع به، والعمل على بلورته في سياق يلائم التطورات الاقتصادية والاجتماعية.

وعلى ما سبق تصادم هذا المبدأ مع مبادئ قانونية راسخة في النظم القانونية، فكان أبرز مظاهر تأثير المذهب الفردي في النظريات القانونية ما عرف "بمبدأ سلطان الإرادة"، والذي يقوم على أساس أن الإرادة قادرةٌ وحدها على إنشاء ما تشاء من العقود والتصرفات القانونية ما دامت تلتزم في حدود النظام العام والآداب في المجتمع وأنها كذلك حرةٌ في رسم نطاق العقد وآثاره وهي بالتالي وحدها القادرة على إنهائه (نجيده، ١٩٨٥).

وكان من نتائج مبدأ سلطان الإرادة مبدأ آخر مساندٌ ومكمل له ألا وهو ما عرف "بمبدأ القوة الملزمة للعقد"، والذي يعني أن العقد إذا نشاء صحيحاً فإنه يصبح ملزماً لإطرافه ولا يجوز تجاوز إرادتهم تلك لا من أيّ من المتعاقدين بموقفٍ فردي ولا من قبل القاضي دون مقتضى قانوني (عبد الرحمن، ١٩٩٩).

ولقد أدى الأخذ بمبدأ سلطان الإرادة والنتائج المترتبة عليه والمبادئ المرتبطة به على إطلاقه إلى نتائج خطيرة (الذنيبات، ٢٠١٦)، تتلخص في اختلال التوازن العقدي بين طرفيه (عبد السلام، ١٩٩٨)، مما يؤدي ذلك إلى ترجيح كفه الميزان لصالح الطرف القوي اقتصادياً أو اجتماعياً، مما يوصل إلى مرحلة الإجحاف للطرف الضعيف لأن المساواة بينهم وبين الطرف القوي كانت مجرد أقوال من الناحية النظرية، حيث إن قوة أصحاب العمل وضعف العمال اقتصادياً أخلت بمبدأ المساواة إخلالاً تاماً، وجعلت الطرف القوي يجحف بشروطه عند التعاقد مما يؤدي إلى اختلال التوازن في العلاقات العقدية.

وعليه كان لزاماً على المشرع التدخل لمصلحة الطرف الضعيف، بهدف تحقيق العدالة بين الطرفين من الناحية الاقتصادية باعتبار العمال الطرف الجدير بالحماية في العلاقات المهنية، نظراً لضعفهم والقوة التي يتمتع بها صاحب العمل من الناحية الاقتصادية، لأن مبدأ المساواة القانونية المكرس بموجب حرية التعاقد لم يحقق العدالة التعاقدية، بل نتج عنه واقعياً تفاوت واضح في المراكز الاقتصادية والاجتماعية (صافي، ٢٠١١) التي تمتع بها طرف في العقد على حساب الطرف الآخر (عبد العادل، ١٩٩٨)، الأمر الذي فرض على المشرع تبني كل ما من شأنه أن يزيل أو يقلص من مظاهر انعدام المساواة ((Larroumet , 1995، فالحرية هي التي تقهر والقانون هو الذي يحرر ويعيد التوازن العقدي.

ويقصد بالتوازن العقدي في هذا المقام أن تكون التزامات طرفي العقد المتقابلة متعادلة نسبياً في أعبائها ومردودها استناداً لمعيار موضوعي (عبد السلام، ١٩٩٨).

وتأسياً على ذلك، تدخل المشرع ليُعيد لمثل هذه العقود توازنها، وينصف ويرفع عن الطرف الضعيف الإجحاف الذي حاق به (عبد العال، ٢٠١١)، إذ لم يكن مقبولاً ولا متوقعاً من المشرع أن يقف مكتوف اليدين أمام هذه النتائج الخطيرة، الأمر الذي حدا به أن يفرض ضوابط قانونية شكلت قيوداً على حرية المتعاقدين في تنفيذ مضمون العقد، وبذلك قد برز إلى العيان الدور الحمائي للمشرع (بكر، ١٩٧٨).

ولعّل عقد العمل قد كان المجال الأبرز لتدخل المشرع إنصافاً للطرف الضعيف في هذا العقد ألا وهو العامل، ذلك أن المشرع قد استشعر مستوى الضعف الذي بلغه العامل في مواجهة صاحب العمل، الأمر الذي حدا به أن ينظم العقد بتشريع خاص غلبت على أحكامه الصفة الآمرة (المغربي، ٢٠١٥).

ونتيجة لهذا التدخل الملحوظ من المشرع استقل قانون العمل بمضمونه وأحكامه عن القانون المدني، واكتسب تدريجياً عناصر ذاتية (عجيز، ٢٠٠٧)، وتحرر في الكثير من الحالات من الأحكام العامة التي تحكم العقود المدنية، وهي الذاتية التي يمكن أن نستشفها في الكثير من النواحي أهمها اتخاذه طابعاً حمائياً، فلا يختلف اثنان بكون قانون العمل يسعى لتوفير حماية للعامل (اسماعيل، ١٩٦٥)، وعليه تم إلحاق قانون العمل بخاصية الحمائية، إذ معظم القواعد التشريعية كرسها المشرع لحماية العمال(عادل،سيد:٢٠٠٠)، كما جعلها قواعد قانونية آمرة من النظام العام لا يجوز مخالفتها.

وعليه تأصلت أهمية مبدأ الشرط الأفضل للعامل بفرض مجموعة نصوص آمره تسعى لتحقيق الصالح العام وحماية حقوق العمال، وهو ما أحدث استقلالية في مفهوم النظام العام في قانون العمل عن القانون المدني، وذلك بفعل خصوصية هذا القانون، الذي يتمثل هدفه الأساسي في فرض حد أدنى من القواعد لصالح العمال، ولا يقف في وجه أي مكتسبات إضافية لصالح العامل، وهو ما يبرز أهمية النظام العام الحمائي في قانون العمل، كما أن ترسيخ مبدأ الشرط الأفضل للعامل يساهم في إبراز هذه الخصوصية وسمو القاعدة المتعلقة بالنظام العام الحمائي على إرادة الأطراف.

ولا بد من الإشارة في هذا المقام أن غالبية نصوص قانون العمل هي تشكل حدٍ أدنى من الحماية التي يجوز للطرفين مخالفتها بشكل يحقق مصلحة العامل، فهي قواعد من النظام العام قابلة للمخالفة في تجاه واحد فقط، لصالح العامل (javillier , 1976)، وبالتالي لا يمكن ربط أحكام قانون العمل بفكرة النظام العام بالمفهوم التقليدي كما هو معروف في التشريع المدني، بل يجب تكييف النظام العام التقليدي ليتلاءم مع أحكام قانون العمل ليتمكن من تحقيق الغاية التي أُوجد من أجلها.

المطلب الثاني: مصادر الشرط الأفضل

يستوي أن يكون مصدر الشرط الأفضل للعامل حتى يكون واجب الأعمال نص القانون سواء كان في صورة قانون داخلي أو في صورة قانون دولي، وسواء كان في صورة قانون مكتوب أو في صورة قانون غير مكتوب، أو كان هذا الشرط الأفضل مستنداً للاتفاق سواء كان هذا الاتفاق فردياً أو كان جماعياً، ويستوي كذلك أن يرد هذا الشرط الأفضل في لائحة المؤسسة صاحبة العمل.

ونجد تطبيق ذلك ما جاءت به الفقرة الأولى، من المادة الرابعة من قانون العمل والتي نصت على أنه "لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون" وبالنظر إلى ما ورد في هذا النص يمكن القول بأن مصادر الأكثر أهمية للشرط الأفضل قد تتمثل في القانون والعقد وذلك ما ستقوم بمعالجة في حدود ما يخدم موضوع دراستنا وفقاً للفرعين الآتيين.

الفرع الأول: القانون

يأتي القانون هنا بمفهومه الواسع (الزعبي، ٢٠٠١)، أي بمصدرٍ أو قاعدةٍ قانونية ويشمل بذلك ما كان منه دولياً أو داخلياً، وما كان مصدره قواعد القانون الدولي يجب أن تتوافر فيه شروط الأخذ به، فالاتفاقية يجب أن تكون موقعةً ونافذه في المملكة الأردنية الهاشمية(نص المادة٣٣ من الدستور الأردني) .

وفيما يتعلق بالقواعد القانونية الداخلية فهي تشمل التشريع والعرف وقد دّل النص في المادة الرابعة من قانون العمل أن المشرع أراد وضع الحد الأدنى من الحماية للعامل في قانون العمل، وبالتالي فإنه يُعدُ ملزماً ولا يمكن التنازُل عما جاء فيه، لتكون الصفةُ العامة للقواعد القانونية التي جاء بها قواعد آمرةً لا يجوز الاتفاقُ على مخالفتها.

وعليه سنبحث المواطن التي كرّس فيها المشرع مبدأ الشرط الأفضل للعامل في نطاق النظم القانونية المتعلقة في هذا المبدأ، ليكون بذلك قد تحقق البحث عن الحق الأفضل للعامل في معظم مواقع القواعد القانونية التي توفره وتحققه.

فنجد مثلاً أن حكم المادة (٨٢١) من القانون المدني الأردني نصت "على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه أو تفرغ له وإن لم يسند إليه عمل" فمن خلال تحليل هذا النص نجد أن العامل يعتبر مستحقاً للأجر وإن لم يسند إليه عمل ولكن بشرط أن يكون قد جهز نفسه أو خصص وقت لأداء العمل ولكن لم يُسند إليه عمل معين، وحُكم هذه المادة نجده متناقضا مع نص المادة (٢) من قانون العمل، حيث عرفت الأجر بأنه " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً" وعليه نجد أن العامل يستحق الأجر مقابل أداء العمل، لكن بالاستناد إلى مبدأ الحق الأفضل للعامل فإن نص المادة (٨٢١) من القانون المدني تمنح العامل حقاً أفضل في أنه يعتبر مستحقاً لعمله ولو لم يُسند إليه عمل(قرار محكمة التمييز رقم (٢٠٠٤/١٦٣٢)، أي أنه لم يقم بعمل وبمجرد أنه تفرغ له أو أعد نفسه للقيام

به (ملكاوي، ٢٠١٠)، وعليه تعتبر المادة (٨٢١) من القانون المدني أحد مصادر الشرط الأفضل للعامل وفقاً لمصادره القانونية.

وقد حدد القانون المدني الحد الأقصى لمدة عقد العمل في نص المادة (٢/٨٠٦) حيث جاء فيها "لا يجوز أن تتجاوز مدته خمس سنوات فإذا عقد لمده أطول ردت إلى خمس"، من خلال هذا النص نجد أن هذه القاعدة القانونية قد قصد منها المشرع إتاحة الفرصة للعامل لتحسين وضعه المعيشي إذا حصل على عمل أكثر أجراً، ولكن في المقابل أراد المشرع حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة العقدية، لذلك منحه حقاً أفضل عندما حددّ الحدَّ الأقصى لمده العمل حتى لا يستمر هذا العقد مدى الحياة والذي قد ينجم عنه تسلط صاحب العمل واستغلال العامل (دياب، ٢٠٠٧)، وأخذ بعين الاعتبار التقلبات الاقتصادية والمالية للأجور ارتفاعاً ونزولاً.

كما وكرس المشرع في قانون العمل مبدأ الحد الأدنى للأجور والذي يعتبر من أهم المبادئ التي كفلها المشرع بالحماية، والذي يعتبر من التزامات صاحب العمل محققاً بذلك حقاً أفضل للعامل حيث نصت المادة (٥٢) من قانون العمل على " تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور" فهنا لم يترك المشرع تحديد مقدار الأجر لطرفي عقد العمل والذي قد يضع صاحب العمل في مركز أقوى من العامل والذي يكون الأخير مضطراً لقبول أي أجر مهما كان منخفضاً لسد متطلباته (دياب، ٢٠٠٧)، وبالتالي لا يجوز الاتفاق بين طرفي العلاقة على تخفيض الأجر عن ذلك الحد الأدنى التي حددته سلطه الأجور.

ومن مصادر مبدأ الشرط الأفضل للعامل النظام الداخلي وقد نص عليه المشرع في المادة (٥٥) من قانون العمل حيث جاء فيها" على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسة يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه" ويمثل النظام الداخلي خصوصية في التكوين في العلاقات الخاصة في كونه تنظيم إلزامي، ويشمل هذا المصدر قواعد قانونية تفرض ويحتج بها على الجميع بما فيهم المستخدم (خديجة، ٢٠١٦)، وهنا إذا تضمن النظام الداخلي قاعدة أكثر نفعاً للعمال من مصادر هذا الشرط الأخرى، فيتم تطبيقه على النزاع، فمثلاً إذا كان النزاع بين النظام الداخلي وعقد عمل جماعي ففي هذه الحالة يتم تطبيق النظام الداخلي لأن هذا النظام يتضمن أحكاماً أكثر نفعاً للعمال، وعليه لا يجوز أن يكون النظام الداخلي محتوياً على شروط أقل نفعاً للعمال من عقد العمل الجماعي، وفي حال حصل ذلك يكون عديم الأثر ويطبق العقد الجماعي على النزاع (عبد السلام ذ.، ٢٠٠٣)، ومن خلال ذلك يعتبر أيضاً النظام الداخلي أحد مصادر الشرط الأفضل للعامل.

كذلك رسخ المشرع قواعد مبدأ الشرط الأفضل في المادة الرابعة الفقرة الثانية في قانون العمل حيث نصت على "يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل

عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون"، ومن خلال النص نستنتج أن مخالفة أحكام القانون بانتقاصه من الحماية القانونية المقررة مصيره البطلان، حتى وإن كان الاتفاق المخالف قد أبرم قبل إصدار القانون، وعند النظر إلى المادة (٤) فقرة (أ) من قانون العمل والتي نصت على" لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون" نستنتج أن المفاضلة بين نصوص القانون تكون بالمقارنة مع جميع مصادر قانون العمل الأخرى اتفاقية كانت أو مهنية، فأي من هذه المصادر يمكنها أن تخالف قانون العمل، بشرط أن تكون المخالفة أكثر نفعاً للعامل.

ويمكن تصور وجود حقوق أفضل للعمال ممنوحه في الأعراف المرتبطة بطبيعة أعمالهم، وكذلك الحال في الاتفاقيات الدولية التي قد ترتبط بالعمال سواء من جانب حقوق الإنسان التي لها علاقة بالعمال أو ما كان موضوعها مباشرة العمال أو أعمال معينة، ضمن مفهوم التبعية الواجب توافرها في العلاقة العمالية (ملكاوي، ٢٠١٠).

الفرع الثاني: العقد

لم تميز المادة الرابعة من قانون العمل الأردني في فقرتها الأولى بين مصادر الشرط من حيث درجتها، وأنما اعتمدت ما قد تحمله من حقوق أفضل سواء كان المصدرُ قانوناً آخر أو عقداً أو اتفاقاً او قراراً، الأمر الذي يقود بأن العبرة ليست في المصدر للحق الأفضل وإنما هو في وجود هذا الحق الأفضل في أي مصدر كان.

وفيما يتعلق بالحماية القانونية للعامل التي قد يكون مصدرها العقد، فقد جاءت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من قانون العمل وأكدت على أهمية الشرط العقدي في عقد العمل، وضرورة ألا يخرج على القواعد الآمرة في قانون العمل، حيث أكد من خلالها وجوب أن تكون الحقوق هي الحد الأدنى التي قد يحصل عليها العامل، وأكدت على أن الأحكام الأكثر نفعاً للعامل من المبادئ العامة للقانون الملزمة للكافة.

وإعمالاً لمبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل يجب البحث عن النص الذي يوفر حماية أكثر وأفضل للعامل ويتم تطبيقه دون النظر إلى مصدر النص ولا القوة الإلزامية التي يتمتع بها (Barthele my Jacques:2013)، سواء كان ذلك في القانون أو في العقد.

والعقد كمصدر من مصادر هذا المبدأ نجد تطبيقه في عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي، فالمشرع جاء في صريح العبارة في نص المادة (٤٢) فقرة (ج) " يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال" فوفقاً لهذا النص فقد فرض المشرع العمل بهذا المبدأ واستند فيه إلى العقد سواء كان العقد جماعياً أم فردياً،

فإذا كان العقد الجماعي يحتوي على شروط معينة فالأصل أن يتم تطبيقه، إلا إذا كانت هناك بنود في عقد العمل الفردي أكثر نفعاً للعامل فيتم تطبيق هذه الأخيرة.

والأمر نفسه إذا تم إبرام عقد عمل فردي مع عامل بعد سريان عقد العمل الجماعي، وتضمن العقد بنوداً أكثر نفعاً للعامل كما هو الأمر عليه في أحكام عقد العمل الجماعي فيستفيد منها العامل لأنها أكثر نفعاً له، ولا يمكن لصاحب العمل الاحتجاج بأن العقد مخالف لعقد العمل الجماعي.

فإذا تضمن عقد العمل أحكاماً أنفع للعمال فإنه يسمح بموجب نص المادة (٤٢) فقرة(ج) مخالفة عقد العمل الجماعي، حيث تنتقل الخاصية الآمرة في عقد العمل الجماعي إلى عقد العمل الفردي، ويفقد عقد العمل الجماعي تأثيره لفائدة الشروط النافعة في عقد العمل الفردي، ويبقى هذا الأخير استثناء على الخاصية الآمرة لعقد العمل الجماعي، ويستخلص ذلك من العبارة "ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال"، وفي النتيجة نجد أن عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي هما من مصادر الشرط الأفضل للعامل.

المطلب الثالث: معيار تحديد الشرط الأفضل للعامل

عند البحث في معيار اعتبار الشرط أفضل للعامل لا بد من القول أن القاضي هو صاحب الصلاحية في تقدير مدى أفضلية الشرط للعامل من عدمه، ويستخدم القاضي أثناء ممارسته هذه الصلاحية القانونية معياراً موضوعياً لا معياراً شخصياً، فهو بذلك غير ملزم برغبات العامل وما يفضله، وإنما يرتكز إلى المقاصد التي ابتغاها المشرع من وضع القاعدة القانونية التي تمت مخالفتها بغض النظر عن تقدير العامل الشخصي لما يعتبره أفضل له (كيره، حسن: دون طبعة)، فعند إجراء المفاضلة فإن القاضي يستعمل في تقديره للمفاضلة بين المزايا الأفضل للعامل أُسساً موضوعية لا شخصية، فلا يترك للعامل اختيار القاعدة أو البند أو الشرط الأصلح من وجهة نظره، بل يتم تقدير الأفضلية بين المزايا المتدافعة وفقاً لمعيار موضوعي أياً كان مصدر هذه الأفضلية، فيتفحص القاضي القاعدة القانونية والشرط الاتفاقي على ضوء الحكمة من القانون(محمد،صلاح:٢٠٠٧).

وعليه ليس أصلح للعامل على سبيل المثال أن يتضمن عقد العمل شرطاً ينزل به العامل على حقه في الإجازة مقابل زيادة في أجره، لأن المشرع اعتبر هذا الأمر من الناحية الموضوعية أكثر فائدة للعامل، لأن الفائدة التي يجنبها من الراحة في مثل هذه الحالة تتجاوز كثيراً الفوائد المادية مهما علت من التي يمكن أن يجنبها في حالة قبوله تخفيض هذه الإجازة.

وتحديد معيار مدى اعتبار الشرط أفضل للعامل يأخذ تجاهين الأول قد يكون سهلاً لا يثير أي إشكالات حقيقية، كما لو كان التعارض بسيطاً ، بحيث يقدم النص القانوني على البند الاتفاقي المخالف، والثاني قد يكون الأمر شائكا في تحديد الشرط الأفضل للعامل، كما لو كان ذات الشرط يوفر في شقٍ منه ميزةٍ

أفضل، وفي شقه الثاني يوفر ميزه تتعارض مع نصٍ آخر أفضل، أو كانت مجموعة شروط مبني بعضها على بعض، يوفر بعضها ميزات أفضل، وبعضها الآخر يمثل ميزه أدنى على نحوٍ لا يمكن من خلاله فصل هذه الشروط عن بعضها؛ لارتباطها على نحو لا يمكن إلا أن تؤخذ بمجموعها أو تترك بمجموعها (الذنيبات، ٢٠١٦).

وأمام هذه الفرضيات التي قد تثير شيئاً من الصعوبة في تحديد الشرط الأفضل للعامل ظهر لنا معياران فقهيان حاولا حسم هذا التنازع، وصولاً لتحديد الشرط الأفضل ويفاضلا بين الحقوق العمالية انطلاقاً من مصدرها حيث يناقش الأول معيار المقارنة الإجمالية ويتناول الثاني معيار المقارنة التحليلية.

ففي معيار المقارنة الإجمالية في إجراء مفاضلة بين مجموعة من المواد أو البنود التي تنصب على موضوع معين، أو أن هذه المواد تلتقي حول غاية واحدة في أحد المصادر، وبين طائفه من البنود أو المواد التي تنصب على نفس الموضوع في مصدر آخر، حيث تتم المقارنة بين مواد وبنود كل مصدر متعلقة بوحدة السبب أو الموضوع، ولتوضيح تلك المقارنة التي يمكن أن تتم بين بنود وشروط عقد العمل الفردي وبنود عقد عمل جماعي في جزئية معينة في ذات الموضوع للمصدرين، فعلى سبيل المثال لو تم التوجه بالنظر إلى الحقوق والالتزامات التي تجمعها فكره حسن سير العمل بالمنشأة، فإنها تشكل طائفة أو فئة واحدة لا تتجزأ، وعليه يمكن بالمقابل أن تجتمع عدة بنود تتعلق في طائفة واحدة يتقرر بمقتضاها مجموعة من الحقوق التي قد يكون أكثرها ميزه للعامل وبعضها أقل ميزه له (البرعي، دون سنة).

وعند التمعن بهذا المعيار نجده يتميز بتلافي الأحكام الواردة في المصادر القانونية الناظمة لحقوق العامل، ويحافظ على انسجام القواعد والأحكام الناظمة لحقوق والتزامات العامل، وتوازنها العقدي، إلا انه في المقابل لا يشجع على محاباة العامل في الميزة الأفضل له (الذنيبات، ٢٠١٦).

وبالرغم من الميزة التي يتمتع بها هذا المعيار إلا أنه يؤخذ عليه أن يشكل صعوبة ومخاطرة في بعض الأحيان في تحديد الرابط المشترك بين مجموعة الشروط أو النصوص التي تعتبر في مجملها أفضل للعامل (محمد، صلاح:٢٠٠٧). كما يؤدي إلى عدم تجزئة هذه الشروط أو النصوص، وبالتالي يؤدي إلى فصل المزايا التي تتقرر بمقتضى هذه القواعد نظراً لوجود الرابط.

وفي هذا المقام نتساءل حول تطبيق هذا المعيار لتعين الشرط الأفضل للعامل، فهل يسعى هذا المعيار لتطبيق الشرط الأفضل، أم أنه يقوم بالنظر إلى البنود والقواعد في مجملها للوصول إلى ما هو أفضل للعامل؟ وهل القاضي يمكنه أن يأخذ بالاتجاهين، النظرة الإجمالية أو القاعدة الأفضل للعامل إن كانت أفضل للعامل؟

نعتقد إنه إذا تم تطبيق قاعدة الأفضل للعامل وحدها، فإن ذلك سيؤدي إلى توسيع نطاق مبدأ المحاباة للعامل، وبالمقابل يتقلص مبدأ المحاباة للعامل عندما يتم تطبيق القواعد في مجملها دون الأفضل وحدها (الزبن، ٢٠١٣). لكن إذا لجأ القاضي في منازعات العمل إلى تطبيق قاعدة الأفضل للعامل (دون القاعدة

الأخرى) فإن الأمر يتطلب مقارنة تحليلية متشددة ودقيقة لتحديد القاعدة الأفضل للعامل، وهذا يقودنا إلى بحث المعيار الثاني في تحديد الشرط الأفضل وهو معيار المقارنة التحليلية لنقف على مدى مناسبته في تحديد الشرط الأفضل للعامل.

فمعيار المقارنة التحليلية لا يتقيد بوحدة الموضوع أو حدة العمل للشروط محل التنازع، وإنما تتم المقارنة بين ميزتين منفردتين، وعليه تتم المقارنة فيما بينهما، أي المقارنة في بندٍ بمفرده مع بندٍ أو نصٍ آخر، وعليه إذا وردت في العقد شروطٍ جزءٍ منها في صالح العامل، والجزء الآخر في غير صالحه، استمرت الشروط التي في صالحة بالسريان، وبطلت الشروط التي في غير صالحه، ويتم أعمال النص أو البند الأكثر فائدة للعامل مكانها (نايل، سيد:١٩٩٨).

ومن خلال ما تقدم يتأطر دور القاضي من خلال المقارنة التحليلية العميقة في تحديد المزايا المكتسبة ضيقاً واتساعاً، فإذا لجأ إلى معيار المقارنة التحليلية كان هناك مزايا أكثر للعامل، وفي عدم لجوئه إلى هذا المعيار تقل المزايا المكتسبة للعامل، ويكون لجوء القاضي عادةً إلى هذا المعيار إذا كان التشريع العادي أو الفرعي هو أحد المصار المتنازعة مع مصدر آخر، أو إذا كان الحق المقرر من السهل تحديد نطاقه وكان مضمونه واضحاً لا يعتمد على جملة الحقوق والالتزامات الأخرى (البرعي، دون سنة)، ففي هذه الحالات يحرص القاضي على حماية مراعاة الحد الأدنى لحقوق العامل من خلال المقارنة التحليلية، حيث يفرض الواقع العملي المقارنة بين بند بمفرده وبند آخر، أو بين نص بذاته ونص آخر.

فمن خلال معيار المقارنة التحليلية وحال ورد عدة شروط بعضها ينصب في مصلحة العامل، وبعضها يلحق الضرر بهذه المصلحة، فهذه الشروط الأخيرة تستبعد من التطبيق ويتم أعمال الشروط التي تحقق مصلحة العمال.

ويميل الباحث في هذا المقام في ترجيح معيار المقارنة التحليلية لتحديد الشرط الأفضل للعامل، كون أن هذا المعيار هو الأكثر تحقيقاً لمصلحة العامل موضوع البحث، خاصة وأن هذا الشرط في غالب الأحيان يكون لصالح العامل، مما يشكل تعويضاً إضافياً إلى الحقوق التي نص عليها القانون، بالإضافة إلى أن العقد قد يحتوي على شروط اجتماعية على العامل مما يرتب عليه جزاءات والتزامات إضافية عما نص عليه قانون العمل، فهذه الشروط باطله ويجب النظر إليها من خلال معيار المقارنة التحليلية وعليه نؤكد على الأخذ بمعيار المقارنة التحليلية بالرغم أنه أُخذ عليه أنه قد يتعارض مع إرادة الأطراف، ويتجاهل وحده تكامل العمل القانوني والجوانب الاقتصادية فيه (شنب، ١٩٧٨).

وباستقراء أحكام محكمة التمييز الأردنية في هذا الصدد نجد أنها تبنت منهج المقارنة التحليلية في معظم ما وقعنا عليه من أحكام، حيث تقول في حكم لها": ١. لا تؤثر أحكام القانون على أي من حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب حقوقاً أفضل من الحقوق

المقررة له بموجب أحكام القانون، وفقاً لأحكام المادة (٤) من قانون العمل، ٢. إذا كان من الثابت أن المدعي كان يعمل على نظام الشفتات وضمن مشروع محدد وكان يتم ضبط ساعات عمله يومياً فإنه لا يكون من ضمن الأشخاص المشمولين بنص المادة (٥٨) من قانون العمل ٣. على محكمة الموضوع وعند إصدارها للحكم النهائي في الدعوى معالجة جميع أسباب الطعن في كل وضوح وتفصيل"(قرار محكمة التمييز الأردنية قم (٧٠٩٦) لسنة ٢٠٢٢).

كما وتقول محكمة التميز في حكم آخر لها" الذي سبق وأن عمل لدى صاحب العمل وبالمسمى الوظيفي ذاته يعتبر من قبيل حرمان العامل من حقوقه وباطلاً لمخالفته لنص المادة (٤) من قانون العمل والتي جاءت على سبيل الإطلاق حيث يستخلص من الإطلاق الوارد في هذه المادة أنه ينطبق على كل الحقوق بغض النظر عما إذا كانت حقوق مالية أو حقوق أخرى"(قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (٦٠٨٧) لسنة ٢٠٢٢).

ومن خلال الأحكام القضائية أعلاه يلاحظ أن المحكمة اعتمدت في تحديد الحقوق الأفضل للعامل معيار المقارنة التحليلية وأن على القاضي عمل تحليل للحق الأفضل للعامل من خلال المقارنة التحليلية ونعتقد أن رائينا يتوافق مع المحكمة في تأييد هذا المعيار في تحديد الحق الأفضل للعامل.

المبحث الثاني

نطاق التعويض الاتفاقي المستحق عند الإنهاء غير المشروع للعقد

بعد أن بينا مفهوم الشرط الأفضل للعامل باعتباره أحد أهم نتائج النظام العام الحمائي في عقد العمل، فإننا من خلال هذا المبحث سنحاول أن نجيب على التساؤل الذي مفاده، ماذا لو كان التعويض الاتفاقي في عقد العمل متعارضاً مع النظام العام الحمائي؟ فما هي الآثار المترتبة على ذلك؟ ولما كان تعبير متعارض يحتمل وجهتي التعارض؛ الأكثر ميزة والاقل ميزة، وتعبير الإنهاء غير المشروع أيضاً يحتمل وجهتي الإنهاء من قبل صاحب العمل او من قبل العامل، وبالتالي يستحق الطرف الآخر المتضرر التعويض المتفق علية مسبقاً، فلقد كان لزاماً علينا ان نعالج مفهوم التعويض الاتفاقي في عقد العمل، ومن ثم بيان نطاق هذا التعويض المستحق عند الإنهاء غير المشروع سواء كان ذلك التعويض مستحقاً للعامل او لصاحب العمل، في ظل وجود مبدأ الشرط الأفضل للعامل، ولقد خصصنا لكل واحد من تلك المواضيع مطلباً مستقلاً على النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم التعويض الاتفاقي في عقد العمل

إذا كانت الإرادة ركنا أساسياً يجب توافره لقيام العقد، استناداً إلى قاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين، فإن العقد يعتبر نتاج هذه الإرادة الحرة، ويتمتع هذا العقد بالقوة الملزمة التي تمكن الدائن من المطالبة بالتنفيذ

العيني للالتزام أو بالتعويض في حال توافرت شروطه المتمثلة بقيام الضرر المستوجب لهذا التعويض الناجم عن إخلال عقدي يكمُن بالامتناع عن تنفيذ الالتزام جزئياً أو كلياً، أو حتى التأخر في تنفيذ هذا الالتزام.

وانطلاقاً من ذلك– العقد شريعة المتعاقدين– فإن التعويض الاتفاقي ينشأ بمقتضى الاتفاق، أي أن الاتفاق الإرادي للمتعاقدين يعتبر هو مصدر هذا التعويض، ويحد المتعاقدين مسبقاً التعويض المترتب على المدين دفعه في حال تحقق الإخلال بالالتزام العقدي، وتأكيداً على ذلك فقد نص القانون المدني على الصفة الاتفاقية للشرط الاتفاقي من خلال نص المادة ٣٦٤، والتي قضت "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدماً الضمان بالنص عليه في العقد أو في اتفاق لاحق مع مراعاة أحكام القانون".

وعليه فإن التعويض الاتفاقي وفقاً لما جاءت به نص المادة ٣٦٤ من القانون المدني، هو اتفاق مسبق على تقدير التعويض الذي يستحقه الدائن عند إخلال المدين بالتزامه سواء كان ذلك بعدم التنفيذ أو عند التأخر منه وسواء ورد هذا الاتفاق في صلب العقد الأصلي أو في اتفاق لاحق، وفي كل الأحوال لا بد أن يكون ذلك قبل وقوع الضرر (إبراهيم، ١٩٦٨).

فالتعويض الاتفاقي في جوهره تقدير اتفاقي للتعويض وغالباً ما يكون التعويض المقرر هنا هو مبلغ من النقود، إلا أنه ليس هناك ما يمنع أن يكون التعويض بغير النقود، كالقيام بعمل او الامتناع عن عمل (بشار، ١٩٩١).

ونعتقد أن الهدف المرجو لأطراف العقد من الاتفاق على التعويض الاتفاقي يتمثل في توقي المنازعات والجدل حول تحديد مقدار التعويض المستحق عند عدم تنفيذ الالتزامات المنبثقة عن العقد، وبالتالي فإن وجود هذا التعويض في العقد يختصر الكثير من الجهد والوقت والنفقات كما ويحمل هذا التعويض في طياته بعداً ردعياً كوسيلة لتهديد المدين وإجباره على الوفاء بالتزاماته (الزنون، ١٩٩١).

ورغم اتفاق الطرفين على التعويض الاتفاقي، إلا أن مصدر التزام المدين بالتعويض ليس هو الشرط الاتفاقي في ذاته، وإنما هو إخلال المدين بالتزامه المحدد في العقد، وهذا يعني أن التعويض الاتفاقي هو التزام تابع للالتزام الأصلي، كون أن هذا التعويض لا يُنشىء التزماً جديداً مستقلاً عن الالتزام الأصلي، وإنما هو اتفاق على جزاء الإخلال بهذا الالتزام (غزال، ١٩٦١)، فإذا كان الالتزام الأصلي باطلاً لأي سبب من أسباب البطلان كان هذا الاتفاق باطلاً وهذه نتيجة طبيعية لاعتبار التعويض الاتفاقي التزاماً تابعاً للالتزام الأصلي.

ويعتبر التعويض الاتفاقي وسيلة احتياطية لا يلجأ إليها إلا في حال تعذر التنفيذ العيني، ولا يمكن للدائن مطالبة المدين بهذا التعويض الاتفاقي ما دام تنفيذ الالتزام الأصلي ممكناً، ولا يحق للدائن بمطالبة المدين إلا إذا أصبح تنفيذ الالتزام مستحيلاً بخطأ المدين (السنهوري، ٢٠٠٠)، ويترتب على هذا أن يعتبر محل الالتزام الأصلي ليصبح تعويضاً اتفاقياً متفق عليه مسبقاً من قبل طرفي العلاقة.

ونرى أن الاتفاق على التعويض الاتفاقي كشرط في العقد وتبّين في ما بعد ذلك أن هذا الشرط باطل فإنه لا يستتبع بالضرورة بطلان الالتزام الأصلي، فالعلاقة بينهما علاقة تبعية، ويترتب بقاء الالتزام الأصلي دون تابعة، كما أن بطلان التعويض الاتفاقي لا يعني تخلص المدين من التزام التعويض، وإنما يعني سريان القواعد العامة في اختصاص القضاء في تقدير التعويض عن الضرر الناجم عن إخلال عقدي عندما يطلب منه ذلك (البدولي، ٢٠١٣).

وبما أن التعويض الاتفاقي طريق احتياطي فإنه يتطلب لتطبيقه توافر شروط مسؤولية المدين طبقاً للقواعد العامة، وعليه إذا طالب الدائن بتطبيق الشرط الاتفاقي، وكان التنفيذ العيني ممكناً، ويتمسك المدين على تنفيذ التزامه عيناً وجب التنفيذ العيني (سعد، ٢٠٠٩)، أيضاً لا يستطيع المدين أن يتمسك بدفع مبلغ التعويض الاتفاقي متى أصرّ الدائن على التنفيذ العيني للعقد وكان ممكناً وغير مرهق للمدين، فالأصل هو تنفيذ الالتزام.

وهناك اعتباران يتعلقان بالتعويض الاتفاقي، الأول أنه اتفاق على تقدير التعويض وهو ما أشارت إليه فعلاً الفقرة الأولى عن المادة (٣٦٤) من القانون المدني الأردني حيث نصت" يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدماً قيمة الضمان" ويترتب على ذلك لزوم احترام اتفاقات الأطراف من خلال مبدأ القوة الملزمة للعقد ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، والثاني أنه تعويض بحيث يتطلب وجوب توافر الشروط العامة لاستحقاق التعويض والمتمثلة بوجود إخلال عقدي ينجم عنه ضرر مع توافر العلاقة السببية بين الإخلال والضرر بالإضافة إلى لزوم توفر الأعذار للمدين (غزال، ١٩٦١)، ولا بد من الإشارة إلى أن المشرع الأردني لم ينص على استحقاق التعويض الاتفاقي إذا لحق الدائن ضرر جراء عدم قيام المدين بالتنفيذ أو التأخر فيه كما عملت القوانين الأخرى كالتشريع المصري في المادة (٢٢٤) من القانون المدني.

ونجد أن المشرع الأردني عندما نظم أحكام التعويض الاتفاقي قد خرج على القوانين الأخرى التي أخذ منها وتأثر بها كالقانون المدني المصري والعراقي، فقد غير المشرع الأردني في الفقرة الثانية من المادة (٣٦٤) من القانون المدني بأنه أعطى الحق للمحكمة وفي جميع الأحوال بناءً على طلب الدائن أو المدين تعديل الشرط الاتفاقي بما يجعل التقدير مساوياً للضرر، وبهذا يكون التعديل بالزيادة أو التخفيض وفق ضابطٍ محددٍ، ألا وهو حجم الضرر الحاصل فعلاً.

والأهمية العملية لهذا التعويض في منح القاضي السلطة الواسعة إزاء التعديل زيادة أو تخفيضاً، تتضاءل وتنحصر في إعفاء الدائن من إثبات الضرر الذي يصيبه بسبب إخلال المدين بتنفيذ التزامه (الجبوري، ٢٠١٢)، على اعتبار أن التعويض الاتفاقي يعني إقرار المدين بقيام الضرر الناجم عن عدم تنفيذ الالتزام، ورغم أن هذا الافتراض يقبل إثبات العكس ويجوز للمدين إثبات أن الدائن لم يصبه ضرر جراء هذا الإخلال أو أن الضرر الذي لحقه يقل حجماً مما اتفق عليه من تعويض(قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (١٩٩٩/١٠٥٦)).

وأخيراً لا بد من التنويه إلى أن سلطة القاضي لأعمال صلاحيته في تعديل التعويض الاتفاقي ليست متعلقة بالنظام العام، وليس له من تلقاء نفسه التدخل بالتعديل لتحقيق المساواة حتى لو ثبت له فعلاً عدم وجود التناسب بين الضرر والأداء في التعويض الاتفاقي، بل لا بد أن يكون ذلك بناءً على طلب أي من الخصوم، ولا يجب أن نخلط هنا ما تقدم بصلاحيه القاضي في ذاتها والتي تعتبر من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها ويقع باطلاً أي اتفاق بين الأطراف على خلافها، وهذا ما نصت عليه المادة (٢/٣٦٤) من القانون المدني حيث جاء منها : "ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف ذلك".

المطلب الثاني: نطاق التعويض الاتفاقي المستحق للعامل عند الإنهاء غير المشروع للعقد.

إن نطاق التعويض الاتفاقي المستحق للعامل عند الإنهاء غير المشروع قد يحتمل وجهتي التعارض؛ الأقل ميزةٍ والأكثر ميزةٍ، وعليه سنعالج في هذا المطلب نطاق ذلك التعويض وفقاً لوجهتي النظر تلك، وذلك وفقاً للفروع التالية:

الفرع الأول: نطاق التعويض الاتفاقي الأقل ميزة للعامل

نعالج في هذا الفرع فرضية أن يكون عقد العمل قد رتب للعامل حقوقاً وفرض جزاء على صاحب العمل عند الإخلال به وهو التعويض الاتفاقي المتفق عليه مسبقاً، وأنه في ذات الوقت قد وجد نصا قانونيا أو بندا اتفاقيا يعطي العامل ميزة أفضل مما يفرضه التعويض الاتفاقي عليه، وأن نسقط ذلك على النظام العام الحمائي وما يتصل به من مبدأ الشرط الأفضل للعامل والذي جاء لحماية العامل، تجنباً للإجحاف بحقوقه لا لحماية صاحب العمل والذي يعد في مركز اقتصادي قادر من خلاله على تحقيق العدالة لنفسه فيما يبرم من عقود.

نصت المادة الرابعة من قانون العمل الأردني على" أ. لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون ب. يعتبر باطلاً لكل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم مثل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

من خلال النص المتقدم نجد أن مصادر الشرط الأفضل– كما سبق شرحه– يتكون من مصادر قانونية ومصادر اتفاقية (العقد)، وأن كلاهما رتب التزامات وحقوقا على أطراف ذلك العقد، ومن الالتزامات التي رتبها القانون على عاتق صاحب العمل الأجر وتقديم الإشعار لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة إلا في حالاتٍ معينة، ومنح العامل الإجازة السنوية وإجازاته التي يستحقها لظروف معينة كالدراسة والمرض والأمومة

والعبادة، وعدم تجاوز ساعات العمل المقررة في القانون، وتعد جميع هذه الالتزامات من حقوق العمال وبالتالي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها فهي جميعها من النظام العام (يحيى، دون سنة).

وكون الحقوق المتقدمة من النظام العام فإن المشرع أوجد قيداً على مبدأ حرية التعاقد فليس لرب العمل وإن تم ذلك برضا العامل أن ينزل عن الحد الأدنى المقرر في هذه القواعد الأسرة، فالمشروعية التي تتحقق بالنظام العام، وعدم تجاوزه تتحقق بدورها في عدم الخروج عما أقره القانون من التزاماتٍ توكل إلى رب العمل (قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (١٩٧٣/١٧٤)).

ويعد ذلك التحديد للالتزامات التي مصدرها القانون من القواعد الآمرة ولم يترك لإرادة المتعاقدين مطلقة في تحديد الحد الأدنى من هذه الالتزامات، وحقق المشرع غايته هذه بوضع هذه الالتزامات في قواعد آمرة لتضمن توفير الحماية المرجوة للعامل، إلا أن هذا التقييد كان محدداً فقط على تحديد الحد الأدنى لتكون بذلك ميزةً خصوصيةً يمتاز بها قانون العمل ويختص دون سائر فروع القانون الأخرى بها.

أما الالتزامات التي مصدرها العقد فإن المشرع في قانون العمل لم يقيد مبدأ الحرية العقدية ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين بشكل مطلق، وإنما قيده في عدم قبوله بالنزول عن حدٍ معين من الحقوق وترك المجال الواسع لإرادة المتعاقدين في تحقيق حقوقٍ أفضل من تلك التي منحها القانون، وبالتالي في تقييد العلاقة العقدية بحدود معينةٍ لا يمكن النزول عنها، وبذلك لا يعتدُ بدور الإرادة إن لم تحترم هذه القواعد، فالحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل لا يجيز القانون أن تقل عن هذا الحد.

وعليه نتسائل في هذا المقام عن مصير الشرط الاتفاقي الوارد في العقد إذا كان يتضمن حقوقاً أقل ميزة للعامل عن تلك التي منحها إياه القانون أو أي مصدراً آخر للشرط في حال إنهاء رب العمل العقد إنهاء غير مشروع؟

من خلال نص المادة (٤) من قانون العمل نجد أنه إذا كان التعويض الاتفاقي المستحق للعامل أقل ميزة فإنه والحالة هذه يقع باطلاً سواء وجد نص قانون أو بند اتفاقي أو لائحي يعطي العامل ميزة أفضل مما يوفره التعويض الاتفاقي، ويذهب رأي في الفقه أن البطلان المقصود في هذا المقام هو البطلان النسبي (دياب، صلاح:٢٠١٠)، وعليه فيقتصر حق طلب إبطال التعويض الاتفاقي الأقل ميزة بالنسبة للعامل على العامل وحده، باعتباره مشرعاً لمصلحته ولا يجوز للقاضي أن يقضي بالبطلان من تلقاء نفسه دون أن يطلب منه ذلك.

وفي المقابل ذهب رأي أخر في الفقه إلى أن هذا البطلان يكون بطلانا مطلقاً وقد يكون بطلانًا نسبياً بحسب القاعدة التي تمت مخالفتها، والسبب في ذلك أن قواعد قانون العمل وإن كانت آمرة في معظمها، إلا ان منها ما جاء لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد، ومنها ما جاء لحماية المصلحة العامة مباشرةً، بحيث يكون البطلان في الحالة الأولى نسبياً وفي الثانية مطلقاً (سليم، ٢٠٠٢).

وبوجود تلك الاختلافات الفقهية فإلى أي مدى يمكن الأخذ بإحدى هذه الآراء في ظل القانون الأردني؟ يرى جانب من الفقة (الذنيبات، ٢٠١٦)، إن للمشرع الأردني موقفاً متميزاً عما تقدم وأنه لا يمكن الأخذ بأي من هذين الرأيين في ظل القانون الأردني، فالمشرع الأردني لم يعرف العقد القابل للإبطال والذي يرتبط بالبطلان النسبي، وإنما قد استعاض عنه بالعقد الموقوف(مضمون المواد ١٧١،١٧٣ من القانون المدني الأردني). لذلك فحيثما ورد في ظل القانون الأردني تعبير البطلان فإنه ينصرف إلى مدلولٍ واحد، ألا وهو البطلان المطلق كقاعدة عامة، إلا إذا دّل السياق على خلاف ذلك.

وكون أن موقف المشرع الأردني من البطلان اتجه نحو البطلان المطلق فهل يحكم القاضي بالشرط الأفضل للعامل من تلقاء نفسه أم بناءً على طلب العامل؟

أن النظام العام المطلق يشترك مع النظام العام الحمائي لذات الآثار في حالة الانتقاص بأي من الحقوق التي يحفظها، وعليه إذا عرض نزاع على القاضي وثبت فيه أن العقد المعروض عليه يخالف في بعضه شروط النظام العام ولو كان حمائياً، فإن بإمكانه ومن تلقاء نفسه أن يقضي ببطلان الشرط الذي يخالف النظام العام (الذنيبات، ٢٠١٦)، وبإسقاط هذا الحكم على الشرط الأفضل للعامل، لا بد أن نميز فيما إذا كان مصدر هذا الشرط قانونيا أم كان يستند إلى مصدر اتفاقي، فإن كان مستنداً لمصدر قانوني فإن على القاضي ومن تلقاء نفسه أن يقضي ببطلان الشرط الأقل ميزة لأنه يقوم بأعمال نصاً أمراً واجب التطبيق، أما إذا كان الشرط الأفضل مصدره اتفاقياً فإن على العامل عند ذلك أن يستند لذلك الاتفاق، ثم عليه إثباته في الدعوى ،فهنا علم القاضي ليس مفترضاً في كل الأحوال وهذا على العكس من إذا كان مصدر الشرط نص قانوني ويُفترض فيه علم القاضي، على خلاف المصدر الاتفاقي والذي يتعين على صاحب المصلحة أن يثبته للمحكمة (الذنيبات، ٢٠١٦).

وعند التمعن في نص المادة (٤) من قانون العمل الأردني نجد أن البطلان المقصود من تلك المادة وإن كان متعلقاً بالنظام العام إلا أنه ينصب على الشرط الأقل ميزة ولا يمتد إلى العقد ككل، وذلك رغبة منه في الحفاظ على عقد العمل وحماية العامل من خلال إبقاء العقد صحيحاً بالرغم من احتوائه على شرط باطل، واقتصار البطلان على الشرط المخالف (المغربي، ٢٠١٠). وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في بعض من قراراتها (قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (١٠٧٦) لسنة (٢٠٢١)).

ولكن نتسائل في هذا المقام عن بطلان الشرط المخالف للنظام العام الحمائي الوارد في نص المادة (٤) من قانون العمل فهل يعد تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد المنصوص عليها في المادة (١٦٩) من القانون الأردني والتي جاء فيها " إذا كان العقد في شق منه باطلاً بطل العقد كله، إلا إذا كانت حصة كل شق معينة، فإنه يبطل في الشق الباطل ويبقى صحيحاً في الباقي.

من خلال التمعن في نص المادة (٤) من قانون العمل ونص المادة (١٦٩) من القانون المدني والنتائج المترتبة عليها، يمكننا القول أن بطلان الشرط المخالف للنظام الحمائي لا يعد تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد المعمول بها في القانون المدني والسبب في ذلك أن بطلان الشرط في قانون العمل يواجه من حيث الأصل عقداً نشأ صحيحاً مستوفياً لكافة أركانه، لكن تضمن شرطاً مخالفاً للنظام العام الحمائي، لذلك تم إبقاء العقد صحيحاً قائماً وقصر الأبطال على الشرط الباطل (الدسوقي، ١٩٩٨)، بينما نظرية انتقاص العقد نفترض أن العقد تبين بعد إبرامه أنه باطل في شقٍ منه فقط دون باقية، وعليه فضل المشرع الأردني إبطال العقد كله على ابقائه جزئياً، فجعل الأصل بطلان العقد بأكمله وليس فقط بما تبقى من العقد صحيحاً (المغربي، ٢٠١٥)، فهذه النظرية وعلى سبيل الاستثناء يمكنها الحفاظ على جزء من العقد في حال أمكن عزل الشق الباطل بحصةٍ معينةٍ، بمعنى أن سبب البطلان يكمن في ذاتية العقد.

كما يشترط لتطبيق نظرية الانتقاص من العقد قابلية العقد للانقسام أو التجزئة، فإذا كان العقد قابلاً للانقسام، وكان الشق المتبقي منه صحيحاً قابلاً للوجود الذاتي المستقل انتقص من العقد الشق الباطل (أبو شنب، ٢٠٠٦)، في حين أنه وفقاً لنص المادة (٤) من قانون العمل فإن البطلان يقتصر فقط على الشرط المخالف دون بقية الشروط الأخرى حتى لو لم يمكن فصله عن الشروط الأخرى.

ولا بد من ملاحظة أنه لا يجوز تجزئة الشرط ذاته، فالشرط إما أن يكون صحيحاً ككل إذا كان يحقق ميزة أفضل للعامل، أو يبطل ككل، إذا كان ينتقص من حقوق العامل (المغربي، ٢٠١٠)، فعلى سبيل المثال لو كان هناك شرط انتقص من الحقوق الممنوحة للعامل، ولكنه بنفس الوقت قرر للعامل ميزة أخرى لم ينص عليها القانون، فهذا الشرط إما أن يكون من الناحية العلمية قد قرر ميزة أفضل للعامل والنتيجة يكون صحيحاً، أو لا يكون كذلك فيقع باطلاً.

الفرع الثاني: نطاق التعويض الاتفاقي الأكثر ميزة للعامل

نعالج في هذا الفرع فرضية أن يكون عقد العمل قد رتب للعامل حقوقاً أفضل من تلك التي نص عليها القانون مما يجعله مستحقاً للتعويض الاتفاقي من قبل صاحب العمل ،لما يحقق فائدة أكبر للعامل من حكم القانون، كأن يكون الشرط الأفضل قاعدة إيجابية تمثل في تقريرها لحق يكون أفضل للعامل من الحقوق الأخرى، أو يكون قاعدة سلبية تتمثل في قيامة بفرض التزام على العامل يكون مرهقاً بصورة أقل له من الالتزامات الأخرى، وأهمية معالجة هذا الفرع تتأطر من خلال حسم النزاع الذي يحدث بين القواعد القانونية والاتفاقية انطلاقاً من أفضلها للعامل، كون أن مبدأ الشرط الأفضل للعامل على حسم التنازع بين مصادر القاعدة القانونية انطلاقاً من فكرة المحاباة للعامل و النظام العام الحمائي.

إن التعويض الاتفاقي الذي يرتب أكثر ميزة للعامل وأقل ميزة لصاحب العمل ليس للنظام العام الحمائي أي تأثير عليه، إلا إذا كان هذا التعويض متعارضاً مع النظام العام المطلق، عند ذلك يقع الاتفاق باطلاً من أساسه، ويكون التعويض الاتفاقي أكثر ميزة للعامل في حال كان يفرض على صاحب العمل أداءً أشد

مما يفرضه عليه القانون أو أي اتفاق آخر (الذنيبات، ٢٠١٦). كأن يتفق العامل وصاحب العمل في حالة فصل العامل تعسفيا في عقد غير محدد المدة أن يدفع صاحب العمل تعويضاً للعامل مقداره يزيد عن بدل الفصل التعسفي وبدل الإشعار، فهنا المبلغ المتفق عليه أفضل من المبلغ المستحق في حالة الإنهاء غير المشروع كتعويض عن الفصل التعسفي، فإن مثل هذا الاتفاق يكون صحيحاً نافذاً في حق الطرفين، وأنه يحقق ميزة أفضل للعامل وأن كان ذلك الاتفاق يخالف نص قانون العمل.

وعليه إذا كان التعويض الاتفاقي يوفر ميزة أفضل للعامل من حكم النص القانوني الآمر أو أي بند اتفاقي أو لائحي آخر، فإن هذا الاتفاق هو النافذ في العلاقة بين طرفي العقد، وان من شان ذلك تنحي القانون الآخر عن التطبيق على الموضوع محل النزاع أعمالاً للنظام العام الحمائي، بما أنه منح حماية أفضل من تلك المصادر، ولا يحق لصاحب العمل الاحتجاج بأن التعويض الاتفاقي مخالف لنص قانوني آمر.

وبهذا يصبح النص القانوني غير فعال ويقع هذا التصور من خلال تنافس ما بين بنود العقد والنص التشريعي، مما ينتج عن إحلال التعويض الاتفاقي بما يحمله من مزايا محل نص تشريعي، وفي هذا الإطار يعتبر الشرط الأفضل للعامل وسيلة تؤدي إلى التخفيف من أثر النص القانون دون أن يؤثر أو يستبعد النص ولو بشكل مؤقت، أي أن المزايا التي حققتها النصوص القانونية الأقل فائدة تبقى ولا تلغى (عبد الرحمن أ.، ٢٠١٢).

من هذا المنطلق وهو بقاء المزايا التي حققتها النصوص القانونية الأقل فائدة وعدم إلغائها نتسائل هل يمكن الجمع بين تلك المزايا، أي هل يحق للعامل أن يجمع ما بين التعويض الاتفاقي مع ما يوفره النص القانوني من ميزة أقل؟ أن مثل هذا التساؤل لا يثور إذا كان التعويض الاتفاقي يوفر ميزة أقل مما يوفره النص، كون المادة الرابعة من قانون العمل افترضت بطلان ذلك الاتفاق (الذنيبات، ٢٠١٦).

وتطبيق مبدأ الشرط الأفضل للعامل يفترض أن هناك نزاعاً بين القواعد القانونية العمالية، ويقتضي ترجيح القاعدة الأكثر فائدة للعامل لحل النزاع، وعليه قد يجمع الفقه إلى عدم جواز جمع العامل بين ميزتين منصبات على ذات السبب وذات الموضوع، كون أن هذا التنازع إيجابياً لمسألة تنحي أحد المصادر للمصدر الآخر الأعلى ميزة (زكي، ١٩٨٢)، ويستوى أن يكون هذان المصدران المتنازعان قانونيين أو اتفاقيين، أو مصدرا اتفاقيا من جهة ومصدرا قانونيا من جهة أخرى، أو كان في صورة لائحة عمل للمؤسسة صاحبة العمل، إلا أن بعض هذا الفقة يستدرك قائلاً بجواز الجمع في بعض الحالات إذا ظهر أن الإرادة الضمنية أو الصريحة للمتعاقدين قد انصرفت إلى الجمع بينهما(محمد،صلاح:٢٠١٠).

ومبدأ عدم جواز الجمع بين المزايا له مبرراته سواء من الناحية القانونية أو من الناحية الاقتصادية، فمن الناحية الأولى إذا قبل القاضي بمبدأ الجمع فإن ذلك سيعطي القاعدة التي هي أقل ميزةً نطاقاً لم يكن

منشؤها نفسه يعطيه له وقت إنشائها، وعليه يجب احترام رغبة منشئ العمل القانوني الأقل فائدة التي كانت تنصرف إلى أن الأثر الملزم للقاعدة يجب أن يتراجع حال وجود قاعدة أفضل (ماسي، ١٩٨٥)، أما من الناحية الاقتصادية فإن السماح بالجمع بين المزايا من شأنه أن يضر بالوضع الاقتصادي بالمؤسسة والتي قد تتحمل كل هذه الأعباء المالية عن موضوع أو سبب واحد، وإن لم يكن ذلك قصدها حين الاتفاق الذي وضعت به تلك القواعد القانونية (الذنيبات، ٢٠١٦).

وبالتالي إعمال مبدأ شرط الأفضل للعامل، كفيل وحده بمنع تطبيق القاعدتين محل التنازع معاً، إذ العامل يمكنه من تطبيق قاعدة واحدة فقط، تلك التي يتوصل القاضي إلى أنها أكثر نفعاً له، لذلك يمنع الجمع والاستفادة من كل المزايا المتدافعة.

أما موقف القضاء في الجمع بين المزايا من عدمه فقد كان متفاوتاً بين جوازه من عدمه، فقد قضت محكمة التمييز بحكم لها حيث جاء فيه "أنه من المستقر عليه فقهاً وقضاءً بأنه لا يجوز جمع تعويضين لسبب واحد الأمر الذي تجد معه أن ما يستحقه المدعي هو الحكم له في مدة العقد دون الحكم له بالشرط الجزائي وحيث توصلت المحكمة إلى خلاف ذلك فإنها قد خالفت القانون"(قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (٢٠١٥/٣٨٢١٤).

ومقابل ذلك هناك اتجاه لمحكمة التمييز بجواز الجمع بين المزايا التي يوفرها التعويض الاتفاقي وتلك التي يوفرها قانون العمل حيث نصت على" تقضي المادة (١/٤) من قانون العمل فإنه لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حقٍ من الحقوق التي يمنحها أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون وعليه حيث إن العقد الموقع من قبل الطرفين ينص على أن يتعهد الفريق الأول "المدعى عليها" بأن يدفع للفريق الثاني "المدعي" مبلغاً قدره خمسمائة دينار في حالة فصله من العمل فصلاً يتعارض مع أحكام قانون العمل أو نصوص العقد، بالتالي هذا الشرط نافذ بين الطرفين، بالإضافة إلى الحقوق التي رتبها قانون العمل مثل بدل الفصل دون سبب مشروع وهي واقعة موضوعية من اختصاص محكمة الموضوع تبت فيها دون رقابة عليها من محكمة التمييز فتستحق المدعية المبلغ الوارد بالشرط الجزائي لعقد العمل"(قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (١٩٩٨/٩٧٨)) .

من خلال ما تقدم من موقف للقضاء إزاء الجمع بين المزايا نجد أن اتجاه القاضي بجواز الجمع بين تلك المزايا هو منتقد وجانب الصواب القانوني، والسبب في رأينا أن عدم جواز التعويض عن ذات الموضوع والسبب يتعلق بالنظام العام المطلق المتعلق بالمصلحة العامة، وأن إجازته يعني بالنتيجة إثراءً بلا سبب، وبالتالي يعلو على النظام العام الحمائي ويدم علية، فاذا تبين أن الالتزام الاصلي مخالف للنظام العام المطلق فإنه يقع باطلاً وتبعاً له يقع التعويض الاتفاقي باطلاً ولا ينظر في ذلك أكان أفضل للعامل أم لا.

المطلب الثالث: نطاق التعويض الاتفاقي المستحق لصاحب العمل عند الإنهاء غير المشروع للعقد.

نعالج في هذا المطلب فرضية أن يكون عقد العمل قد رتب على العامل التزاماً وفرض جزاءً للإخلال به تعويضاً اتفاقياً لإخلال العامل بالتزامه مستحقٍ لصاحب العمل، وتم إنهاء العقد من قبل العامل إنهاء غير مشروع ومن غير الحالات التي نص عليها قانون العمل لاعتبار الإنهاء مشروعا، وفي ذات الوقت وجد نص قانوني أو بند اتفاقي أو لائحي يعطي العامل ميزة أفضل مما يفرضه التعويض الاتفاقي عليه، فما مصير التعويض الاتفاقي الأكثر أو أقل ميزة لصاحب العمل المستحق؟

من المؤكد أن المشرع أراد أن يحمي العامل في علاقته العقدية العمالية، ولكن ذلك لم يحل دون ترتيب التزاماتٍ على عاتق العامل يلتزم بها، ولعل أهمها الالتزام بكل ما ترتبه التبعية القانونية من آثارٍ قانونية كالخضوع لتوجيهات رب العمل وإدارته.

يضاف إلى ذلك أنه وبعد انعقاد العقد صحيحاً وبتوافر كافة أركانه وشروطه يقع على عاتق طرفي العقد تنفيذ الالتزامات التي تعهدوا بها وفقاً لمبدأ حسن النية وعلى النحو المتفق عليه، وليس لأي من الطرفين أن ينتهي العقد بإرادته المنفردة، وإنما يجب أن يكون الإنهاء وفقاً لمقتضيات القانون (أبو شنب، ٢٠٠٦)، وهذا ما أكدته نص المادة (٢١) من قانون العمل الأردني حيث نصت على "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

١. إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

٢. إذا انتهت مدة عقد أو انتهى العمل نفسه.

٣. إذا توفي العامل أو مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي".

وعليه لا يجوز إنها العقد إلا بإرادة الطرفين إلا أن المشرع قد منح حق إنهاء العقد بالإرادة المنفردة تحقيقاً لمصلحة الطرفين من أجل معالجة التقصير أو الإهمال من أحدهما، وهذا ما جاءت به نص المادة (٢٨) و (٢٩) من قانون العمل وأعطت الحق لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل لاستحالة استمرار العلاقة العقدية (الزبن، ٢٠١٣)، ومن خلال ذلك سعى المشرع الأردني إلى بناء وتنظيم قواعد خاصة بالإنهاء غير المشروع لعقد العمل سواء كان هذا الإنهاء من قبل صاحب العمل أو العامل، وإذا نظرنا إلى هذه الحالات لوجدنا إنها تقوم على فكرتين رئيسيتين هما فكرة الخطأ الجسيم (الخطأ العقدي) والخطأ التأديبي، ويقدر الخطأ التأديبي بالدرجة الوظيفية للعامل ومتطلباتها، وهدف المنشأة وظروف ارتكاب الفعل، أما الخطأ العقدي فيقدر بالإخلال من أحد أطراف العقد بالتزاماته (الزبن، ٢٠١٣)، ويعد الخطأ التأديبي مخالفة للتعليمات والأوامر والقواعد العامة التي تتعلق بتنظيم المؤسسة، فالعامل الذي يرتكب هذا الخطأ قد يفتح مجالاً لرب العمل ممارسة سلطته التأديبية (اواتش ، ٢٠١٢).

ومن صور الخطأ التأديبي ما نصت عليه المادة (٢٨) من قانون العمل والتي خولت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار أو تعويض إذا ارتكب العامل أيا من الأفعال المنصوص عليها في تلك المادة

كمخالفته للأنظمة الداخلية للمنشأة أو مخالفته لقواعد السلامة، أو الامتناع عن العمل الموكل إليه، وبالتالي إذا ارتكب العامل هذه الأعمال فإنها تعد سبباً للإنهاء غير المشروع من قبله، مما يخول صاحب العمل فصله وإنها عقده.

وقد عالجت المادة (٢٦/ ب) من قانون العمل الإنهاء غير المشروع من طرف العامل عندما قررت بأنه إذا أنهى العامل العقد بسبب خارج عن الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر وتقدره المحكمة المختصة، على ألّا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية في العقد، ويتضح من ذلك أن التعويض يقدر بناءً على الأضرار التي لحقت بصاحب العمل بسبب ترك العامل لعمله، وبالتالي قد لا تحكم المحكمة بالتعويض إن انتفى الضرر، كما لو تم تعيين عامل بديل فور ترك العامل الأول لعمله.

فإذا كان التعويض الاتفاقي مفروضاً على العامل فمن المؤكد أنّه لا يجوز للقاضي أنْ يزيد في الأداء التعويضي الوارد في هذا الاتفاق على حدَّ يجاوز بذلك ما كان يفرضه النص القانوني، ذلك أن النص القانوني يعمد في كثير من التطبيقات إلى تحديد مسؤوليّة العامل عن أيّ إخلال عقدي يقوم به، فإن كان التعويض الاتفاقي ينص على أداء أقل مما يفرضه النص فإن التعويض الاتفاقي أفضلُ ميزة، وبالتالي هو النافذ بين الطرفين، لذلك فلا يجوز للقاضي أنْ يزيد من هذا الأداء إلى الحد الذي يرتفع به عما كان يقضي به النص القانوني.

وعند إسقاط حكم ما تقدم على مبدأ الشرط الأفضل للعامل في حال ترتب عليه تعويض لصاحب العمل جراء الإنهاء غير المشروع لعقد محدد المدة فإن صاحب العمل لا يستحق التعويض الاتفاقي المبرم بينه وبين العامل أن كان ذلك التعويض أكثر ميزة لصاحب العمل كما هو منصوص عليه في القانون، كنص المادة (٢٦/ب) والتي أشارت إلى العطل والضرر لاستحقاق التعويض عن الضرر بسبب إنهاء العقد من طرف العامل وهذا على خلاف ما حددت المادة (٢٦/أ) من قانون العمل والتي حددت التعويض عن المدة المتبقية في العقد بإضافة إلى استحقاق كافة الحقوق الأخرى إذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل، بالإضافة إلى التعويض الاتفاقي والذي يستحقه العامل حتى ولو لم يتحقق أي من الأضرار.

فالمادة (٢٦/ب) من قانون العمل ربطت تعويض صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع من قبل العامل للعقد بالأضرار والأعطال التي قد تحل به، بحيث طبقت القاعدة المتعلقة بالتعويض عن خسارة حلَّت أو ربح فائت، وبهذا تكون المادة (٢٦/ب) استبعدت التعويض الكامل والذي يشمل ما حل بصاحب العمل من خسارة وما فاته من كسب، وعليه وتطبقاً لقواعد النظام العام الحمائي ومبدأ الشرط الأفضل للعامل لا يتم الاعتداد بالتعويض الاتفاقي إذا كانت قيمته أعلى من قيمة التعويض العادل المنصوص عليه بالنص القانوني، إذا كان يوفر أكثر ميزة لصاحب العمل سنداً لأحكام المادة (٤) من قانون العمل الأردني.

وعليه إذا كان التعويض الاتفاقي المتضمن في العقد لصاحب العمل يجب أن يتقيد القضاء بالقيمة الجزائية التي حددها نص المادة (٢٦/ب) والتي قضت" إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبة بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على ألّا يتجاوز مبلغ ما يحكم على العامل أجر نص شهر عن كل شهر من المدة المتبقية في العقد"، وبهذا يكون التعويض متناسباً مع الضرر مع احترام السلطة التقديرية للمحكمة في تقييم حجم الأضرار التي حلت بصاحب العمل، وتفعيلاً لمبدأ الشرط الأفضل للعامل.

ولما تقدم نستنتج أن التعويض الاتفاقي لا يُفعل إذا كان لصاحب العمل، إلا في حالة ما إذا كان يتضمن مزايا وحقوق أخرى مضافة إلى ما نص عليه القانون، أو يفوق سنداً لمبدأ المفاضلة، وبخلاف ذلك يستبعد هذا الشرط إذا تضمن تعويضاً أكثر من السقف المحدد لصالح رب العمل أو إنه يفقد العامل بعضاً من الإجراءات القانونية ذات الطابع الحمائي.

الخاتمة

أتضح لنا في النهاية أن مبدأ الشرط الأفضل للعامل من أهم المبادئ التي أقرها قانون العمل، باعتباره من المبادئ العامة والأساسية، بل أضحى روح هذا القانون لما يوفره للطبقة العمالية من مزايا وتقدم، وهذا ما كرسه المشرع في المادة (٤) من قانون العمل الأردني، بحيث خرج فيها عن المألوف في القواعد القانونية الأخرى، ليعتد بمعيار الحق الأفضل للعامل أياً كان مصدره ليظهر بُعداً خاصاً لقاعدة الخاص يقيد العام، لأنه يعتبر نصاً خاصاً كلما حقق للعامل حقاً أفضل.

وقد خلصنا في النتيجة إلى جملة من النتائج والتوصيات نجملها في ما يلي:

١. ثبت لنا أن المشرع من خلال نص المادة (٤) من قانون العمل الأردني هدف إلى تحقيق فاعليةٍ للعامل متبنياً في ذلك تطبيق النظام الحمائي، والذي أفرز بدوره ما عُرف بمبدأ الشرط الأفضل للعامل، حيث أجاز من خلاله مخالفة النص الآمر إذا كانت تلك المخالفة تحمل فائدةً او مصلحة للعامل، وفي ذات الوقت أبطل أي شرط ينتقص من أي حقٍ منحه العامل بموجب قانون العمل.
٢. وجدنا أن التعويض الاتفاقي إذا كان لصالح صاحب العمل لا يُفعل إلا في حالة ما إذا كان يتضمن مزايا وحقوق أخرى مضافه إلى ما نص عليه القانون أو يفوق سنداً لمبدأ المفاضلة، وبخلاف ذلك يستبعد هذا التعويض إذا تضمن أكثر من السقف المحدد لصاحب العمل أو أنه يُفقد العامل بعضاً من الإجراءات القانونية ذات الطابع الحمائي.
٣. ثبت لنا أن هناك اختلافاً فقهياً حول المعيار الذي يحدد الشرط الأفضل للعامل وكان هناك تجاهان في ذلك، الأول أخذ بالمعيار الإجمالي، والثاني بالمعيار الموضوعي، وتبين لنا أن المعيار الأصلح في تحديد الشرط الأفضل في عقد العمل هو المعيار التحليلي، والذي وجدنا محكمة التمييز الأردنية سائرة عليه.
٤. تبين لنا أن مدلول البطلان الوارد في نص المادة (٤) من قانون العمل الأردني نتيجة مخالفة مبدأ الشرط الأفضل للعامل، هو البطلان المتعلق بالنظام العام المطلق، لأن المشرع كقاعدة عامة لم يعرف إلا هذا النوع من البطلان، وعليه فإن المشرع الأردني لا يعرف البطلان النسبي او العقد القابل للأبطال كما هو عليه في التشريعات العربية الأخرى، والذي لا يستقيم وموقف المشرع الأردني.
٥. ثبت لنا أن إبطال الشرط المخالف لمبدأ الشرط الأفضل للعامل، لا يُعد تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد، حيث إن نطاق هذا البطلان يقتصر على الشرط المخالف وحلول حكم الشرط الأفضل محل حكم هذا الشرط المخالف، سواء كان مصدر هذا الشرط الأفضل القانون أو الاتفاق.
٦. وجدنا أن هناك اختلافا قضائيا حول إمكانية الجمع بين الميزة التي يوفرها الشرط الأفضل للعامل والميزة التي يوفرها النص القانوني، فتارة تقر الجمع بين التعويضين وتارة أخرى ترفض ذلك من باب عدم جواز الجمع بين التعويضين على ذات الموضوع، ورجحنا الاتجاه القائل بحظر الجمع

بين تلك المزايا على ذات الموضوع باعتباره مخالفا للنظام العام، أما الفقه فقد كان غالبه يحظر الجمع بين الميزة التي يوفرها الشرط وتلك التي يوفرها النص القانوني الآمر.

التوصيات:

١. نتمنى على المشرع الأردني ألّا يبالغ في الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية للعامل على حساب المنشأة، كون ذلك في غالب الأحيان سيؤدي إلى الفشل.
٢. نتمنى على المشرع الأردني تحديد المعايير العامة لإقرار التعويض الاتفاقي، طالما بإمكان العامل البحث عن عمل بديل في وقت إنهاء العقد، فالأصل أن يكون التعويض بحجم الضرر، وبالتالي نقترح إضافة نص قانوني في قانون العمل ينص على" يستحق العامل التعويض الاتفاقي عن المدة التي لم يجد فيها عملاً بديلاً، إضافةً إلى التعويض عن الضرر المادي والأدبي إن وجد"
٣. نتمنى على المشرع الأردني في ظل وجود خلاف قضائي حول جواز الجمع بين المزايا التي يوفرها التعويض الاتفاقي والنص القانوني أو عدم جواز ذلك، أن يتدخل باتجاه حظر هذا الجمع، ونتمنى على القضاء الأردني حسم الرأي باتجاه عدم جواز الجمع بين تلك المزايا إذا كان متعلقاً عن ذات الفعل وذات الموضوع.
٤. نتمنى على المشرع الأردني أن يتبنى بصريح النص المعيار التحليلي لتحديد الشرط الأفضل للعامل، وخاصة في حالة التعدد والتزاحم بين تلك الشروط في الواقع العملي.

المراجع:

إبراهيم الدسوقي. (١٩٩٨). البطلان الجزئي للعقود والتصرفات القانونية. مطبوعات جامعة الكويت.

أحمد ماسي. (١٩٨٥). مفهوم النظام العام في قانون الشغل، رسالة مقدمة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص. الرباط: جامعة محمد الخامس.

أحمد شوقي عبد الرحمن. (٢٠١٢). انقضاء عقد العمل الفردي. مصر: دار المعارف.

أحمد عبد الكريم أبو شنب. (٢٠٠٦). شرح قانون العمل. عمان: دار الثقافة.

آدم بكر صافي. (٢٠١١). انتقاد الأسس التي يقوم عليها مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، العدد ١٩، السنة الثامنة. مجلة العدل.

أسيد الذنيبات. (٢٠١٦). نطاق مشروعية الشرط الجزائي في ظل قانون العمل الأردني، المجلد ٨، العدد (٢). مجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية.

إيهاب اسماعيل. (١٩٦٥). مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل، العدد الأول. مجلة القانون والاقتصاد.

بشار ملكاوي. (٢٠١٠). مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني، المجلد (٣٠)، العدد (٢). مجلة علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية.

جبرائل غزال. (١٩٦١). سلطة القاضي في تعديل التعويض الاتفاقي، بحث مقدم للمؤتمر السادس لاتحاد المحاميين العرب المنعقد في القاهرة (١-٦) شباط ١٩٦١ ، ص٥. دار القاهرة للطباعة.

جعفر المغربي. (٢٠١٠). أحكام بطلان عقد العمل في القانون الأردني،المجلد (٢)، العدد (٤). المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية.

جعفر المغربي. (٢٠١٥). شرح أحكام قانون العمل الطبعة الأولى. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

جلال إبراهيم. (١٩٦٨). النظرية العامة للالتزام (القسم الثاني) أحكام الالتزام. دون ناشر.

حسن الزنون. (١٩٩١). المبسوط في المسؤولية المدنية (الضرر) . العراق: شركة التأيس للطبع والنشر.

حمدي عبد الرحمن. (١٩٩٩). مصادر الالتزام (العقد الإرادة المنفردة).

خلود سليم دياب. (٢٠٠٧). دور مبدأ سلطان الإرادة في عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني. عمان: الجامعة الأردنية.

ذيب عبد السلام. (٢٠٠٣). قانون العمل والتحولات الاقتصادية. الجزائر: دار القصبة للنشر.

زريفه اوانش . (٢٠١٢). سلطات المستخدم. كلية الحقوق والعلوم السياسية، القانون الخاص. جامعة مولود معمري.

زين محمود الزبن. (٢٠١٣). مدى تطبيق الشرط الجزائي على الإنهاء غير المشرع لعقد العمل الفردي بالتشريع الأردني، المجلد ٤٠، ملحق (١) . مجلة دراسات الشريعة والقانون.

سعيد عبد السلام. (١٩٩٨). التوازن العقدي في نطاق عقود الاذعان، دراسة مقارنة. دار النهضة العربية.

عبد الرزاق السنهوري. (٢٠٠٠). الوسيط في شرح القانون المدين المصري الجديد، الجزء الثاني،آثار الالتزام. القاهرة: دار النهضة العربية.

عبد الودود يحيى. (دون سنة). شرح قانون العمل. مكتبة القاهرة الحديثة.

عصام سليم. (٢٠٠٢). قانون العمل، الطبعة الثانية. الإسكندرية: منشأة المعارف.

عصمت عبد المجيد بكر. (١٩٧٨). اختلال التوازن الاقتصادي للعقد. جامعة بغداد.

علي حسين نجيده. (١٩٨٥). دور الإرادة والتعبير عنها في الفقه الإسلامي والوضعي. مجلة القانون والاقتصاد.

عوض أحمد الزعبي. (٢٠٠١). المدخل إلى علم القانون. عمان: دار وائل للنشر.

غازي بشار. (١٩٩١). الشرط الجزائي. جامعة دمشق.

فاصل خديجة. (٢٠١٦). عيمة العقد. جامعة الجزائر.

محمد حسن البرعي. (دون سنة). علاقات العمل الجماعية في القانون المصري والمقارن. القاهرة: دار الفكر العربي.

محمد حسين عبد العادل. (١٩٩٨). التجاهات الحديثة لفكرة النظام العام ومدى الحماية الدستورية لمبدأ حرية التعاقد. القاهرة: دار النهضة العربية.

محمد حسين عبد العال. (٢٠١١). مفهوم الطرف الضعيف في العلاقات العقدية، دراسة تحليلية مقارنة. دار النهضة العربية.

محمد عجيز. (٢٠٠٧). ذاتية قانون العمل، وأهم تطبيقاتها. القاهرة: دار النهضة العربية.

محمد علي البدولي. (٢٠١٣). النظرية العامة للالتزام، الجزء الثاني، أحكام الالتزام. بنغاري: دار الكتب الوطنية، .

محمد لبيب شنب. (١٩٧٨). شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة. القاهرة: دار النهضة العربية.

محمود جمال الدين زكي. (١٩٨٢). عقد العمل الفردي. الهيئة المصرية العامة للكتاب.

نبيل إبراهيم سعد. (٢٠٠٩). النظرية العامة للالتزام، أحكام الالتزام، دون طبعة. الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة،.

ياسين محمد الجبوري. (٢٠١٢). الوجيز في شرح القانون المدني، الجزء الثاني، آثار الحقوق الشخصية، أحكام الالتزام، دراسة موازنة الطبعة الثانية. عمان: دار الثقافة للتوزيع والنشر،.

المراجع الأجنبية:

Antoine , J. .(١٩٩٩) Le principe de faveur– enqueie sur ragle emergente– dorit social n2 fevrier .

javillier , j.–c. .(١٩٧٦) Dorit du travail et siciolgie, Ianne. Sociologque, vol, 27,.

Larroumet , e. .(١٩٩٥) Dorit civil, les obligations, lecontratg 111,2 ed, Economica, paris.

pelissier . .(٢٠٠٠) et supiot of jeammaud: Droit du travail– Dalloz zo edition–.