

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

كلية الحقوق

وقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية  
"دراسة مقارنة"

جيهان محمود سعيد نيرب

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1445هـ - 2024هـ

وقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية  
"دراسة مقارنة"

إعداد:

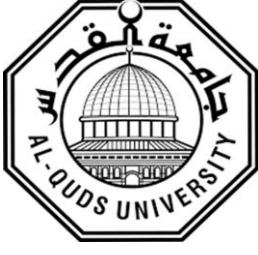
جيهان محمود سعيد نيرب

بكالوريوس قانون خاص من جامعة الخليل - فلسطين

المشرف الرئيس: عبد الناصر الشريف

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في  
القانون الخاص من برنامج الدراسات العليا من كلية الحقوق في جامعة  
القدس\_أبوديس

1445هـ - 2024م



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
برنامج القانون الخاص

إجازة الرسالة

وقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية  
"دراسة مقارنة"

اسم الطالب: جيهان محمود سعيد نيرب

الرقم الجامعي: 21912263

المشرف: د. عبد الناصر شريف

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 8 / 1 / 2025م، من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوقيعاتهم:

1- رئيس لجنة المناقشة: د. عبد الناصر الشريف التوقيع:

2- ممتحنًا داخليًا: د. منال عبد التوقيع:

3- ممتحنًا خارجيًا: د. اكرام حاج مير التوقيع

القدس - فلسطين

1446هـ: 2025م

## الإهداء

إلى صاحب الفضل الأول والأخير إلى الهادي سواء السبيل الله عز وجل  
إلى الذين سطوروا بدمائهم أروع صفحات المجد والفداء والتضحية شهداء فلسطين وبالأخص شهداء غزة  
العزة.

إلى الذي لم يبخل على يوما ووضعني على بداية طريق النجاح الى من أحمل اسمه، والذي الحبيب  
أطال الله في عمره وأمدته بالتقوى والعافية.

إلى الطيبة الحنونة المعطاءة التي سهرت من أجل راحتي في كل سنين عمري وإلى الآن والتي  
الحبيبة أطال الله في عمرها وأمدتها بالصحة والعافية.

إلى من شاطرنى الأمل والأمل، وأشعل لي شموع التضحية وكان خير عون لي في مسيرتي شريك دربي  
زوجي الحبيب أحمد حفظك الله.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي، إلى فلذات كبدي ابني جهاد وابنتي جولين حفظهم الله  
ورعاهم.

إلى من هم لفؤادي مهجتي ولحياتي خير أنس وبهاء أخواتي بيان ومنار وإخوتي وزوجاتهم

إلى الغاليين على قلبي جدتي فاطمة وجدتي سعيد أمدهم الله بالصحة والعافية وإلى روح جدي أحمد  
وجدتي فردوس رحمها الله.

إلى صديقتي الصدوقة صاحبة الأثر الطيب في حياتي رنان الرجبي

وأخيرا الى كل من ساعدني وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة، وأخص بالذكر أهل  
زوجي عائلتي الثانية، سائلة المولى عز - وجل أن يجزيهم خير الجزاء في الدنيا والآخرة

إلى الأيادي المخلصة التي ساعدتني أساتذتي الكرام كل باسمه ولقبه

أهدي لكم هذا العمل المتواضع...

إقرار:

أنا الموقعة أدناه أقرُّ بأنَّ ما اشتملت عليه هذه الرِّسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأنَّ هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة علمية أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

جاسم

التوقيع

2025/1/8

التاريخ

## الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بحمده تتم النعم، والصلاة على من بذكره تنفك العقدة، محمد صلى الله عليه وعلى آل بيته ومن سار على نهجه وبعد،،،،،

فبعد رحلة بحث واجتهاد تكلفت-بفضل الله- بإنجاز هذه الرسالة، لا يسعني الا أن أتقدم بعظيم الشكر والامتنان والتقدير الى أستاذي ومشرفي الفاضل الدكتور عبد الناصر الشريف، على ما قدمه لي من نصح وارشاد وما بذله من وقت وجهد لمساعدتي، في هذه الدراسة، فجزاه الله خير الجزاء.

وشكري وتقديري إلى الأستاذين الكريمين عضوي لجنة المناقشة، لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، وما قدموا لي من توجيهات وتعليمات ونصائح، كان لها الأثر في هذا العمل والجهد.

وشكري وتقديري وكامل احترامي لكافة أساتذة كلية الدراسات العليا في جامعة القدس -أبوديس- ولكل من كان له الدور في أن أكون إحدى الخريجات من كلية الدراسات العليا.

جيهان محمود سعيد نيرب

## الملخص:

تناولت هذه الدراسة موضوع (وقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية)، وقد هدفت الى إظهار أهمية وجود نظام لوقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية، كون أن هذا النظام يعمل على حماية عقود العمل من الانقضاء، أثناء حدوث موانع تعيق تنفيذ الالتزامات المترتبة على أطرافه، سواء كانت هذه الموانع عائدة للعامل أو لرب العمل، أو لظروف خارجة عن إرادة الطرفين، وأيضا لقلّة الدراسات المتعلقة في هذا الموضوع، حيث أن أغلب الدراسات المتعلقة به تتحدث عن التشريعات المصرية والأردنية، ووضحت الباحثة رأيها بكون نظام وقف عقد العمل هو نظام مستقل وله خصائصه التي تميزه عن غيره، ولذلك اهتمت الباحثة في هذا الموضوع من أجل توضيح وتبيان نظام وقف عقد العمل وجميع المواضيع المتعلقة به، وأيضا اعتمدت الباحثة مصطلح الطبيعة القانونية لنظام وقف عقد العمل فقها وقضاءً، وقد تناولت هذه الدراسة حلا للإشكالية المطروحة المتعلقة بموقف المشرع الفلسطيني من نظام وقف عقد العمل، وهل نص عليه صراحة أم بصورة ضمنية، وقامت الباحثة بجمع التطبيقات القانونية لنظام وقف عقد العمل في كل من التشريعات المصرية والأردنية والفلسطينية، وانتهجت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي المقارن (تحليل المضمون) من خلال التعرف على موقف المشرع الفلسطيني من هذا النظام، بعد إجراء المقارنة مع قانون العمل المصري والأردني ومناقشتها وتحليلها وتدعيمها بالأراء الفقهية، وخلصت الرسالة لمجموعة من النتائج والتوصيات، وأهم هذه النتائج أنه ليس فقط الظروف الطارئة والقوة القاهرة وحدها التي تدفعنا لتطبيق نظام وقف عقد العمل، وإنما توجد موانع ومبررات أخرى تعود لأطراف العقد تؤدي لوقف عقد العمل كما في إجازة الأمومة وإجازة الدراسة، وأنه من الممكن أن يقرر القاضي أعمال نظام الوقف في غير الحالات المقررة تشريعا واتفاقيا، متى استتبط أن في الوقف مصلحة لأطراف العقد، أما التوصيات فأهمها: ضرورة النص على نظام وقف عقد العمل بشكل صريح في التشريعات الفلسطينية.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، التشريعات الفلسطينية، التشريعات المصرية، التشريعات الأردنية.

# **Suspension of the Employment Contract in Palestinian Legislation: A Comparative Study"**

**Prepared by: Jihan Mahmoud saeid Nairab**

**Supervisor: Dr. Abdul Nasser Sharif**

## **Abstract**

This study addresses the topic of "Suspension of the Employment Contract in Palestinian Legislation." It aims to highlight the importance of having a system for suspending employment contracts within Palestinian legislation, as this system works to protect employment contracts from termination during the occurrence of obstacles that hinder the performance of obligations by the parties involved. These obstacles may arise from the employee, the employer, or from circumstances beyond the control of both parties. Additionally, this study is motivated by the scarcity of research on this subject, as most studies discuss Egyptian and Jordanian legislations. The researcher clarified her view that the system for suspending the employment contract is an independent system with characteristics that distinguish it from others. Therefore, the researcher focused on this topic to explain and clarify the suspension system and all the issues related to it. The researcher also relied on the term "the legal nature of the suspension system of the employment contract," in both legal theory and case law. This study also provided a solution to the issue concerning the stance of the Palestinian legislator on the suspension system, questioning whether it is explicitly stated or implicitly included. The researcher collected legal applications of the suspension system in Egyptian, Jordanian, and Palestinian legislations. The researcher adopted a descriptive, analytical, and comparative methodology (content analysis) to examine the Palestinian legislator's stance on this system, after comparing it with the Egyptian and Jordanian labor laws and analyzing them, supported by doctrinal opinions. The study concluded with several findings and recommendations. The most important findings include that it is not only emergency circumstances and force majeure that lead to the application of the employment contract suspension system. There are also other obstacles and justifications arising from the parties to the contract that lead to the suspension of the employment contract, such as maternity leave and study leave. The study also found that the judge may decide to apply the suspension system in cases not explicitly provided for legislatively or by agreement, whenever the judge finds that such suspension serves the interests of the parties involved. Among the most important recommendations was the necessity of explicitly including the suspension of employment contracts in Palestinian legislation.

**Keywords:** Contract of days, Palestinian law, Egyptian law, Jordanian law.

## تصدير:

يعد الحق في العمل من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، فالمقصود بالحقوق الاقتصادية توفير متطلبات المعيشة للفرد، أما القصد من الحقوق الاجتماعية، فهو المشاركة في خدمة وأنشطة المجتمع، فبالتالي تكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية، وكذلك إتاحة الفرصة للأفراد بكسب رزقهم عن طريق عمل يختاره بحرية ورضا<sup>1</sup>. وتنص المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر في 10 ديسمبر 1948، على أنه: "لكل شخص حق العمل، وحرية اختيار عمله، في شروط عمل عادلة ومرضية، والحق في الحماية من البطالة، لجميع الأفراد، دون أي تمييز، والحق في أجر متساو على العمل المتساوي، وأيضا لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية، وكذلك لكل شخص حق انشاء النقابات مع اخرين والانضمام اليها من أجل حماية مصالحه"، وتنص المادة (1/25) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 على أن: "العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه"، كما تنص المادة (2) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م على أن "العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز".

ويعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، ويوجد عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة، كما أنه من العقود الزمنية، التي تحتاج وقت لتنفيذها، أي خلال فترة تنفيذ العقد يمكن أن يطرأ طارئ يعيق تنفيذ الالتزام، كلياً أو جزئياً بصورة مؤقتة<sup>2</sup>. أما فيما يتعلق بوقف عقد العمل، فإنه يعتبر نظاماً قانونياً مستقلاً بخصائصه وشروطه، التي تميزه عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة له، فإنه يهدف إلى تحقيق الاستقرار للعقد، والحفاظ على الرابطة التعاقدية بين أطرافه، عند تعرض العقد لموانع تمنع تنفيذه مؤقتاً، سواء أكانت تعود للعامل أو إلى رب العمل أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين، ولقد تم التوجه إلى نظام وقف عقد العمل كبديل لإنهاء العقد، فهو أقل وطأة من الأثر المنهي للعقد، الذي يؤدي إلى انضمام العامل لصفوف البطالة بصفة دائمة، بخلاف الوقف الذي يمنع من ذلك ويسمح للعامل بالمحافظة على وظيفته<sup>3</sup>. ويتميز عقد العمل بطابع خاص أطلق عليه الفقه (الطابع الحمائي للعامل)، أي من شروطه حماية العامل كأساس، إذ ابتعد عن التقييد بنظرية القوة القاهرة، في القوانين

<sup>1</sup> (الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في العمل، 2019)، <https://www.escr-net.org/ar/our-resources/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%8-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D9%88/the-right-to-work-and-workers-rights>

<sup>2</sup> (عبد الظاهر علي، 2020، ص 5)

<sup>3</sup> (عبد الظاهر علي، المرجع السابق، ص 107)

المعاصرة، لنخرج عن بعض الأحكام التقليدية، وبذلك يعد نظام (وقف عقد العمل) نظام خاص من نظام عام وهو قانون العمل<sup>1</sup>. ولعدم كفاية القواعد العامة بمعالجة الأسباب التي تطرأ على عقد العمل، لاسيما بعد الحرب العالمية الأولى، وتعرض العديد من العقود الى موانع وقتية أدت إلى انهاءها، وبما أن الاستحالة قد تكون مؤقتة، بدأ القضاء الفرنسي بمعالجة المسألة من خلال نظامين هما: الدفع بعدم التنفيذ والقوة القاهرة المؤقتة، ولكن وجد المشرع الفرنسي بعض الحالات التي لا تندرج ضمن النظامين السابق ذكرهما، مما دفعه بعد ذلك لتبني نظام وقف عقد العمل<sup>2</sup>. ثم تبعه المشرع المصري في المادتين (66) و (67) من قانون العمل المصري وسيتم شرحهما لاحقاً.

أما عن موقف المشرع الأردني، فبالرجوع إلى نصوص قانون العمل الأردني الجديد والقانون المدني الأردني نجد أنه لم يستخدم مصطلح وقف عقد العمل، بالرغم من تنظيمه لبعض حالات الوقف التي عبر عنها بلفظ "تعليق عقد العمل" ولفظ "الاجازة"، أي دون استخدام لفظ "وقف" في قانون العمل الاردني المعدل رقم 8 لسنة 1996، وآخرها قانون معدل لقانون العمل رقم 48 لسنة 2008، وكذلك القضاء الأردني، فلم يتعرض لهذه المسألة بطريقة مباشرة وإنما يطبقها بطريقة غير مباشرة، وفقاً للقانون أو الاتفاقيات الجماعية أو العقود الفردية<sup>3</sup>. وفيما يتعلق بالتشريعات الفلسطينية فالرجوع إلى كل من مجلة الأحكام العدلية، ومشروع القانون المدني الفلسطيني، نجد أنهما لم ينصان على نظام وقف عقد العمل، وبالرجوع الى أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، نجد أنه لم يتم تنظيم وقف عقد العمل صراحة فيه أيضاً، ولم يتم تعريف وقف عقد العمل، أو بيان التطبيقات المختلفة لوقف عقد العمل والأساس القانوني لهذا النظام وطبيعته، وإنما أقره في بعض الحقوق العمالية بشكل متناثر، حيث أورد بعض صور الوقف في بعض المواد.

<sup>1</sup> (المحاضرة التاسعة والعشرون، وقف وانهاء عقد العمل الفردي، جامعة الموصل)،

[https://uomosul.edu.iq/public/files/datafolder\\_3209/\\_20230212\\_064747\\_590.pdf](https://uomosul.edu.iq/public/files/datafolder_3209/_20230212_064747_590.pdf)

<sup>2</sup> (سلامة، مرجع سابق، ص 1)

<sup>3</sup> (الصرايرة، مرجع السابق، ص 1 و 2)

## المقدمة

عقد العمل من العقود مستمرة التنفيذ والتي ترتب آثاراً متعددة على طرفيه أثناء سريان العقد، تتوالى مع مرور الزمن خلافاً للعمل والأجر والتي هي أهم مواضيع العقد. فمن الممكن أن يعتري سريان عقد العمل وقف مؤقت يترتب عليه عدم أداء العمل من قبل العامل، وعدم دفع الأجر من قبل صاحب العمل، ومع ذلك يبقى العقد قائماً وموجوداً ومنتجاً لبعض الآثار الأخرى، على أمل أن يعود لإنتاج آثاره في المستقبل، وهذه الحالة تسمى وقف عقد العمل. ووقف عقد العمل يهدف إلى حماية الوظيفة، لأنه يسمح باستمرار علاقات العمل رغم عدم أداء العمل وعدم دفع الأجر، وموضوع الدراسة هو (وقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية).

### أهمية الموضوع:

لنظام وقف عقد العمل أهمية علمية تتمثل بكون وقف عقد العمل يحفظ وجود العقد في غالب الأحوال، سعياً لتحقيق مصلحة طرفيه معاً؛ فيبقى العامل في مشروعه، ويحتفظ صاحب العمل بعماله المهرة، أما أهميته العملية فتتجلى في أن وقف عقد العمل يعمل على تحقيق التوازن بين مصالح الأطراف أو تغليب مصالح أحدهما الذي غالباً؛ ما يكون العامل باعتباره الطرف الضعيف اقتصادياً<sup>1</sup>، لذلك ظهرت الأهمية لوجود هذا النظام بحيث أنه يقوم بحماية عقود العمل من الانقضاء، أثناء حدوث أي من الموانع التي تمنع التنفيذ، سواء تعود للعامل أو رب العمل أو لظروف خارجة عن إرادة الطرفين. وعليه كانت هذه الدراسة أمراً مفيداً لتبيان مفهوم وقف عقد العمل وكل ما يتعلق به.

### الدراسات السابقة والتعليق عليها:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت عقد العمل وانتهاء عقد العمل الفردي والجماعي، أما فيما يتعلق بموضوع وقف عقد العمل فإن الدراسات التي تناولته قليلة، وقد اخترنا منها ما يلي:

-دراسة الفناطسة، جعفر محمود علي المغربي، "حالات وقف عقد العمل الواردة في القانون الأردني"، مؤتمراً للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مج 20، ع 4، 2005، ص 281-317، مسترجع من موقع دار المنظومة، وقد توصل الباحث لعدة نتائج أهمها: أنه هناك العديد من حالات الوقف التي تعود للعامل ولصاحب العمل، ومنها ما يخرج عن إرادة الطرفين، وأنه

<sup>1</sup> فائز بن سويلم بن فايز الشهري، وقف عقد العمل (دراسة مقارنة)، 1428\_ 2429 هـ،

<https://www.alukah.net/library/0/50276/%D9%88%D9%82%D9%81-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%86%D8%A9>

في بعض الحالات يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل، على الرغم من أنه لم يقدّم عمله، كما لا يؤدي الوقف إلى زوال السلطة التأديبية لصاحب العمل عن العامل، ولكنه يخفف منها. وأوصى بضرورة النص صراحة على وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني، والنص في قانون الضمان الاجتماعي، على أن يبقى صاحب العمل ملتزماً بدفع الاشتراكات إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي، في حالات الوقف غير المأجور، بحيث يعتبر بمثابة قرض على العامل.

-دراسة عماد توفيق سلامة، نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني: رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا عمان- الأردن ٢٠٠٨ واجيزت بتاريخ ٢٠٠٩/٢/٨ م. تناول الباحث فيها موضوع وقف عقد العمل في التشريعات الأردنية، وبين التطبيقات التشريعية له في القانون الأردني، وقد توصل الباحث لعدة نتائج أهمها: أن نظام وقف عقد العمل غايته المحافظة على عقود العمل دون اللجوء لإنهائها، كما أنه يؤدي إلى تحرر المتعاقدين من بعض الالتزامات الناشئة عن العقد، دون ترتب أية مسؤولية عن ذلك، وعودة العقد إلى ترتيب آثاره بعد زوال سبب الوقف، وهدفه في ذلك حماية العامل من التفريط بعمله، وحفاظ صاحب العمل على عماله. أما توصياته فكانت تتلخص: بأهمية وضع نظام عام لوقف عقد العمل في التشريعات الأردنية، بالنص عليه صراحة وبشكل مباشر، وتعديل بعض المواد بما فيها (مادة 31 ومادة 66 ومادة 67 من قانون العمل الأردني)، وإعادة النظر في المادة (50) من قانون العمل الأردني.

-دراسة ابراهيم صالح الصرايرة- مفهوم وقف عقد العمل: وهي رسالة ماجستير مقدمة لجامعة مؤتة، الأردن، ٢٠٠٥، وتحدث في رسالته عن نظام وقف عقد العمل في التشريعات الأردنية أيضاً، وبين خصائصه وشروطه وآثاره، وقد خلصت رسالته بجملة من النتائج منها: أن وقف عقد العمل نشأ كبديل لإنهاء العقد، وأن أساس هذا النظام يختلف بالنسبة لأطرافه، فالعامل يقوم على اعتبارات إنسانية واجتماعية، أما لصاحب العمل لاعتبارات اقتصادية ومالية، وأن وقف عقد العمل لا يؤدي إلى تمديد العقد، في العقود محددة المدة، وإنما ينتهي بانتهاء أجله.

أما توصياته فتتلخص: بضرورة النص على نظام وقف عقد العمل في التشريعات الأردنية، وتعديل نص المادة (67) من قانون العمل الأردني، كما يوصي بضرورة تحديد عدد مرات وقف عقد العمل بالنسبة للمرأة العاملة، وعدد مرات الوقف بالنسبة للإجازة الدراسية، وضرورة وضع المشرع الأردني نص صريح يبيح فيه الإضراب، وأن ينص على أثر الإضراب على عقد العمل.

- دراسة رجب عبد الظاهر علي- أثر استحالة التنفيذ على عقود العمل بين القانونين المصري والفرنسي": وهو بحث قانوني منشور في مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية لكلية الحقوق في جامعة

المنوفية، وقد تحدث الباحث عن ماهية وقف عقد العمل في المطلب الأول من المبحث الثاني وهو الأثر الموقف للعقد لاستحالة التنفيذ، وقد عرف وقف عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي ، وذكر الشروط اللازم توافرها لوقف عقد العمل وحالاته في كلا القانونين، وأيضاً تحدث في المطلب الثاني عن أثر القوة القاهرة المؤقتة على عقد العمل، حيث جعل نشأة نظرية وقف عقد العمل من أحضان نظرية القوة القاهرة وامتداداً لها.

-دراسة خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل، وهي مقدمة لجامعة الكويت، كلية الحقوق قسم القانون الخاص، مجلة الحقوق، العدد الرابع، لسنة 2000، وقد استخلص عدة نتائج من أهمها: أن معالجة نظام وقف عقد العمل في القانون الكويتي، كانت من خلال نصوص متناثرة، وأن نظام وقف عقد العمل له ذاتية مستقلة ولا ينتمي لنظرية القوة القاهرة، ويوصي المشرع الكويتي بضرورة تنظيم وقف عقد العمل، في النصوص التشريعية، وربط نظام الوقف مع نظام التأمين الاجتماعي.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال دراستي لهذه الدراسات السابقة، والاطلاع عليها نجد أنها تتحدث عن كل من التشريعات الفرنسية والمصرية والأردنية وأيضاً الكويتية، فيما يتعلق بنظام وقف عقد العمل، بينما بحثي سأحدث فيه عن موقف المشرع الفلسطيني، بالمقارنة مع غيره من التشريعات المصرية والأردنية من هذا النظام، وهل نص عليه صراحة كما فعل المشرع الفرنسي والمصري، أم نص عليه بصورة غير مباشرة كما فعل المشرع الأردني والكويتي. وأيضاً نجد اختلاف بين التشريعات باعتبار وقف عقد العمل، من أحضان نظرية القوة القاهرة أم الظروف الطارئة، وهذا ما سنستخلصه بنهاية دراستنا فيما يخص التشريعات الفلسطينية، كما أن جل الدراسات السابقة اعتمدت مصطلح الأساس القانوني لنظام وقف عقد العمل، بينما بحثي تجلّى بتوضيح وبيان الطبيعة القانونية للوقف فقها وقضاء.

#### اشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

تبرز مشكلة الدراسة كون عقد العمل، من العقود الزمنية، أي أنه يتم تنفيذه خلال فترة زمنية معينة سواء طويلة أم قصيرة، مما يعترى تنفيذ الالتزام أثناء سريان مدة العقد بعض الظروف التي تمنع تنفيذه، فيصعب على طرف من الأطراف تنفيذ الالتزام المترتب عليه، أو على كلا الطرفين معاً، بحيث يصبح الأمر مرهقاً، مثال ذلك نشوب حرب أو تعرض المنشأة لحريق أو أية ظروف مادية أو اقتصادية تؤدي إلى وقف العمل وتكون خارجة عن إرادة الطرفين وتمنعهما من تنفيذ التزاماتهما، أو

ظروف تتعلق بصاحب العمل، كتبديل وسائل الإنتاج، أو تعديل النظام الاقتصادي، فلا يستطيع العامل القيام بعمله، ولا يستطيع رب العمل دفع الأجرة، وكذلك إصابة العامل إصابة تمنعه من الاستمرار بعمله، أو رغبته بالتمتع بإجازة أو ممارسته للحريات الدينية والنقابية<sup>1</sup>. وبدأت فكرة وقف عقد العمل بالظهور بعد الحرب العالمية الأولى، وذلك لتعرض عدد كبير من العقود لأسباب وقتية تمنع سريانه<sup>2</sup>. وعلى ذلك يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالسؤال التالي: كيف نظمت التشريعات الفلسطينية أحكام وقف عقد العمل؟ ويتفرع من السؤال الرئيس تساؤلات فرعية تتعلق بما يلي:

1- ما هو مفهوم وخصائص وشروط وقف عقد العمل وما هي الطبيعة القانونية لوقف عقد العمل؟

2- ما هي حالات وقف عقد العمل، وما هي الآثار المترتبة على وقف عقد العمل؟

### أهداف الدراسة:

يعد نظام وقف عقد العمل نظاماً قانونياً له خصائصه وشروطه وآثاره، والغاية منه المحافظة على عقد العمل، حال تعرضه لأي سبب يمنع سريانه بشكل مؤقت. لذلك تتلخص أهداف الدراسة بما يلي:

1. بيان مفهوم وقف عقد العمل والآثار المترتبة عليه. مع بيان أهمية هذا الموضوع من خلال إنشاء نظام قانوني محدد لوقف عقد العمل.
2. استعراض التطبيقات القانونية لوقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية خاصة، وفي التشريع الاردني والتشريع المصري عامة.

### منهجية الدراسة:

سأتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، من خلال التعرف على موقف المشرع الفلسطيني من نظام وقف عقد العمل، في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، بعد إجراء المقارنة مع قانون العمل المصري والأردني، ومناقشتها وتحليلها، وتدعيمها بالأراء الفقهية، حيث يتجلى المنهج الوصفي (تحليل المضمون) في بعض مواضيع الدراسة، من خلال تعريف وجمع المعلومات، من مصادر المعلومات المختلفة، ويظهر ذلك بالفصل الأول من البحث، حيث سيتم تحديد المفهوم القانوني للوقف، وبيان الطبيعة القانونية لهذا النظام، والخصائص التي تميزه، وحالات وقف عقد العمل في التشريعات، أما الفصل الثاني سأوضح فيه شروط وآثار الوقف على عقد العمل، ومن ثم النتائج والتوصيات؛ بهدف الوصول إلى معالجات قانونية، تكون أكثر ملائمة مع النظم

<sup>1</sup> (سلامة، 2009، ص1)

<sup>2</sup> (الصرايرة، 2005، ص1)

القانونية في مجال وقف عقد العمل، لا سيما مع التطور السريع الحاصل في الحياة الاقتصادية والتكنولوجية في العالم.

### نطاق الدراسة:

تتمحور الدراسة حول عقد العمل دون غيره من العقود، وكل وما يتعلق به من خصائص وشروط وآثار.

### خطة الدراسة:

تتناول دراستي؛ موضوع وقف عقد العمل، وذلك من خلال تبيان ماهيته، وما يميزه عن غيره من الأنظمة المشابهة وخصائصه، ومن ثم بيان طبيعة هذا النظام وشروطه وآثاره، مروراً بالنتائج والتوصيات، وعليه فإن الباحثة ارتأت بتقسيم الدراسة الى فصلين وفقاً لما يلي:

#### الفصل الأول: نظام وقف عقد العمل والطبيعة القانونية له

المبحث الأول: مفهوم وقف عقد العمل وما يميزه عن غيره من الأنظمة المشابهة

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لنظام قف عقد العمل وحالاته

الفصل الثاني: شروط وآثار وقف عقد العمل

المبحث الأول: شروط وقف عقد العمل

المبحث الثاني: آثار وقف عقد العمل

## الفصل الأول:

### مفهوم نظام وقف عقد العمل والطبيعة القانونية له

#### المبحث الأول: مفهوم وقف عقد العمل وما يميزه عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة

يمثل وقف عقد العمل فكرة قانونية لها مكانة بين الأنظمة فرضها الفقهاء، لحالة عدم التنفيذ المؤقت للالتزامات المترتبة على طرفي العقد، نتيجة ظروف معينة، قد تعود لطرفيه أو لأسباب أخرى، وبذلك يتمتع الطرف الآخر عن تنفيذ الالتزام المقابل، وبذلك يتم الحفاظ على الرابطة العقدية، فلا يخسر العامل عمله، وصاحب العمل يحتفظ بعماله المهرة. وسيتم توضيح مفهوم وقف عقد العمل وخصائصه في (المطلب الأول)، ومن ثم تمييز نظام وقف عقد العمل عن غيره من الأنظمة في (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: مفهوم وقف عقد العمل وخصائصه

لا بد للباحثة أن تقف عند رأي الفقه والقضاء، في تعريف وقف عقد العمل، وبيان خصائصه التي تميزه عن غيره من الأنظمة القانونية، وذلك بسبب امتناع أغلب التشريعات عن وضع تعريف واضح ومحدد لوقف عقد العمل، وترك هذا الأمر للفقه والقضاء، ومن خلال هذه التعاريف التي سيتم دراستها في (الفرع الأول)، يمكننا تبين خصائصه في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعريف وقف عقد العمل

إن تعريف وقف عقد العمل من أدق المسائل وأكثرها صعوبة، حيث اختلف الفقه والقضاء بوضع تعريف جامع مانع له<sup>1</sup>، وفي ظل غياب تعريف وقف عقد العمل في كل من التشريع الفلسطيني والاردني والمصري والفرنسي، تعددت التعاريف الفقهية لوقف عقد العمل، وهناك من يرى أن الوقف

<sup>1</sup>(الأهواني، 1991، ص 563).

"هو مرحلة وسط بين تنفيذ العقد وانتهائه"<sup>1</sup>. وباعتبار أن الوقف لا ينشأ إلا كنتيجة لكون عقد العمل ملزم للجانبين، لذلك نجد أن بعض الفقهاء أنكروا أن تكون للوقف ذاتية مستقلة خاصة به، وهذا منتقد كونه ينكر الدور الذي يؤديه وقف عقد العمل، من أجل تفادي الفسخ<sup>2</sup>.

وقد ذهب اتجاه فقهي<sup>3</sup>، إلى تضيق مفهوم عقد العمل وقصره على حالة القوة القاهرة المؤقتة، فعرفه بعض الفقهاء بأنه "امتداد لآثار القوة القاهرة يسمح بوقف تنفيذ الالتزامات الرئيسية المتبادلة التي يفرضها العقد على طرفيه، عند حدوث قوة القاهرة تؤدي إلى الاستحالة المؤقتة للتنفيذ"، ولكن يؤخذ على هذا التعريف أنه اقتصر على الاستحالة المؤقتة للتنفيذ، وهناك بعض الحالات للوقف التي تخرج من ضمن هذا الإطار مثالها: الوقف بسبب الحمل والولادة أو مراقبة الزوج، أو التفريغ للمهمات العملية، وكذلك وقف عقد العمل لإضراب العامل والوقف التأديبي لكل من العامل ورب العمل. وهذا ما تبنته محكمة النقض المصرية بخصوص اعتقال العامل وفي حالة استدعاء العامل للتجنيد<sup>4</sup>.

وذهب بعض الفقه<sup>5</sup>، إلى تعريف الوقف بأنه "وقف مؤقت لحياة العقد بحيث يستأنف سريانه بعد زوال سبب الوقف"، ويؤخذ على هذا التعريف اقتصره على الصفة الوقتية للوقف، كصفة مميزة له، وهذا يتناقض مع بعض حالات الوقف التي تنتهي بانقضاء العقد، ومثال ذلك مرض العامل لفترة طويلة. وذهب بعض آخر من الفقه<sup>6</sup>، للتوسع في تعريف الوقف، فاعتبر العقد موقوفا في كل حالة يتوفر فيها مبرر للعامل أو لرب العمل، بعدم تنفيذ التزامه، ويؤخذ عليه أن هذا التوسع يجعله يحتوي الراحة التي يحصل عليها العامل أثناء العمل، أو الإجازات الأسبوعية والرسمية، والتي لا يمكن اعتبارها بمثابة وقف لعقد العمل كما سنوضح لاحقا. وهناك من ذهب إلى أن الوقف فسخ مؤقت، يحدث أثناء وجود عقد دوري للتنفيذ، دون أن يصيبه في آثاره السابقة، ولا اللاحقة لفترة الوقف، ويؤدي إلى محو جزئي ونهائي لآثار العقد<sup>7</sup>، ويؤخذ على هذا التعريف أنه يخلط بين الوقف والفسخ، رغم اختلاف الطبيعة القانونية لكل منهما، فالفسخ يؤدي إلى انقضاء الرابطة العقدية، على خلاف الوقف<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> (نايل، 2004، ص 353).

<sup>2</sup> (الصرايرة، مرجع سابق، ص 3)

<sup>3</sup> (نايل، 1996، ص 189).

<sup>4</sup> (الأهواني، مرجع سابق، ص 564).

<sup>5</sup> (الصرايرة، مرجع السابق، ص 4).

<sup>6</sup> (الهندباني، 2000، ص 184).

<sup>7</sup> (الصرايرة، مرجع سابق، ص 4).

<sup>8</sup> (الهندباني، مرجع سابق، ص 164).

ومن جهة أخرى عرفه بعض الفقه<sup>1</sup>، بأنه حق لأحد المتعاقدين، في التمسك باختفاء رابطة التبعية القانونية، لتبرير عدم الوفاء بالتزاماته، وبالرغم من وجاهة النتائج التي توصلوا إليها أنصار هذا التعريف، ولكن يؤخذ عليه أنه في بعض حالات الوقف المتفق عليها فقها، كالأجازات المرضية، والأجازات السنوية، والأجازات العلمية، والاضراب.... وغيرها، فإن رابطة التبعية القانونية تخف نسبياً لكنها لا تنتهي.

واتجه البعض، لوضع نظرية عامة للوقف<sup>2</sup>، فذهبوا إلى تعريفه، بأنه فكرة قانونية مستقلة بين الأنظمة القانونية الأخرى، لمواجهة موانع مؤقتة تمنع تنفيذ الالتزام، سواء قانونية أو واقعية، أو لمواجهة قصور في تنفيذ عقد يتراخى تنفيذه مدة من الزمن، وذلك لضمان استمرار علاقات العمل وتنفيذ العقد، طالما كان ممكناً ومفيداً للطرفين بالمستقبل، ولكن يؤخذ على هذا التعريف أنه لا يوضح خصائص الوقف. وبعد النظر إلى الاختلافات الفقهية في تعريف وقف عقد العمل وعرضها، نجد أنها تتجه إلى اعتبار الوقف، مرحلة وسطى بين تنفيذ العقد وانقضائه، أي أن العقد يبقى قائماً، ولكن تنفيذ العقد يتوقف بصورة مؤقتة، لوجود مانع يمنع التنفيذ، فيتدخل الأطراف من بعض التزاماتهما العقدية، دون أن يترتب على ذلك مسؤولية قانونية<sup>3</sup>.

وعليه ترى الباحثة انه يمكن تعريف الوقف بأنه: " تعطيل طرفي عقد العمل، لبعض آثاره أو كلها، مدة من الزمن، ولأسباب معينة ومحددة ترجع إلى العامل أو رب العمل أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين، دون تعرضهم للمسؤولية العقدية، وتعود آثار العقد بزوال السبب". ومن خلال تعريف وقف عقد العمل، يمكننا توضيح خصائص هذا النظام.

### الفرع الثاني: خصائص وقف عقد العمل

بعد التعرف على مفهوم عقد العمل من خلال تعريفه، وبيان الاختلافات الفقهية في تعريفه، يتوجب علينا ذكر الخصائص والمزايا المتعلقة بنظام وقف عقد العمل وهي:

**أولاً: يمتاز بالصفة الوقتية:** ويقصد بذلك أن الوقف عبارة عن عدم تنفيذ مؤقت للالتزامات العقدية، أي أن الامتناع عن تنفيذ الالتزامات المترتبة على طرفي العقد، يجب أن يكون مؤقت، نتيجة لتحقيق سبب يمنع التنفيذ، بمعنى أن يستأنف تنفيذ العقد بعد زوال سبب الوقف<sup>4</sup>. والوقف يستلزم أن يكون أحد الطرفين أو كليهما، ملزمان بتنفيذ التزام معين، ويمتنع عن تنفيذه، لسبب ما، مثال ذلك أن يتمسك

<sup>1</sup> (المرجع السابق، ص 185).

<sup>2</sup> (نصر الدين منصور، 1989، ص12).

<sup>3</sup> (المغربي، 2005، ص283).

<sup>4</sup> (المغربي، المرجع السابق، ص 283).

العامل بوقف عقد العمل في حالة مرضه أو اعتقاله، أما فيما يتعلق بعدم أداء العامل لعمله أثناء فترات الراحة، والاجازات الأسبوعية، فهذا يعتبر انقطاع للالتزامات العقدية، نتيجة التنفيذ العيني للعقد، وليس وفقاً له<sup>1</sup>. وكذلك لا يعتبر غياب العامل عن العمل دون عذرٍ مقبول وفقاً، فيشترط أن يكون غيابه عن أداء العمل وعدم تنفيذه بعذرٍ مقبول، وكذلك في حالة التنفيذ الخاطئ وعدم التنفيذ نتيجة خطأ ليس وفقاً، على الرغم من انهما يعطيان نفس نتيجة الوقف، ألا وهي عدم أداء العمل، ولكن في كلا الحالتين السابقتين، فإن التنفيذ الخاطئ وعم التنفيذ لخطأ، لا يحرر المتعاقدين من التزاماتهما، وتترتب المسؤولية العقدية على الطرف الذي صدر منه، وإمكانية التنفيذ بطريق التعويض، وهذا مستبعد في نظام وقف عقد العمل<sup>2</sup>.

والصفة الوقتية تتطلب أن تكون مدة الوقف محددة مسبقاً أو قابلة للتحديد، وأيضا تتطلب إمكانية زوال سبب الوقف قبل انتهاء مدة العقد، حتى يستأنف تنفيذه بعد زوال السبب، فوقف عقد العمل يستمر ما دام سبب الوقف مستمرا، وهذه الصفة تمنع المتعاقد الآخر من اللجوء إلى التنفيذ العيني للعقد، أو طلب فسخ العقد وانتهاء الرابطة العقدية<sup>3</sup>. وقد يرجع تحديد مدة الوقف للمشرع أو للقاضي أو لإرادة الطرفين أو الاتفاقات الجماعية، فقد حدد المشرع مدة الوقف بنفسه كما في حالة الوقف التأديبي، التي نص عليها قانون العمل المصري فقد حدد مدة الوقف في المادتين (66 و 67). فالمادة (66) ونصها: "لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71)؛ من هذا القانون فصله من الخدمة"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> (الهندباني، مرجع سابق، ص 187)

<sup>2</sup> (الصرايرة، مرجع سابق، ص 7)

<sup>3</sup> (سامي العواد، وقف عقد العمل، 2020) - <https://jordan-lawyer.com/2020/05/10/%D9%88%D9%82%D9%81-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>

<sup>4</sup> مادة 71 من قانون العمل المصري تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (70) من هذا القانون وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية، وممثلاً عن =منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى وعلى المحكمة العمالية أن تفصل - على وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنائه - في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب، قضت باستمرار العامل في عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقاته فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفاً يستوجب التعويض طبقاً لنص المادة (122) من هذا القانون وتقضي المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك. وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلابه النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إيدؤها وتقضي المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهما تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في

أما قانون العمل الأردني في المادة (48) فقد جاء فيها: " لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعي ما يلي:

أ- ألا يفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد، وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له".

وفيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني نصت المادة (84) منه على " 1- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل الا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة على أن يراعى ما يلي: 1. لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر، ب\_ لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبيت من المخالفة" ، وبالرجوع الى قرار مجلس الوزراء رقم(121) لسنة 2005 الخاص بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقا لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000، نجد أنه في المادة (2/2) منه نص على أنه: " تتقسم العقوبات على المخالفات الواردة فيها الى: (أ) اجراءات تأديبية ومنها التنبيه الشفهي والإنذار المكتوب والوقف عن العمل والحرمان من الترقية" ،وهنا نلاحظ أن المشرع الفلسطيني لم يقصد بالوقف عن العمل الذي قصده المشرع المصري والمشرع الأردني، فكلا التشريعين وضحا شروط واجراءات لتطبيق نظام الوقف وحددا مدة لذلك ، على خلاف التشريع الفلسطيني الذي لم ينظمه ، فنجد في بعض الأحيان، أن المشرع ينص على حالات وقف عقد العمل، بشكل واضح وصريح، يعطي فيها المشرع الحق لرب العمل، بوقف العمل في المنشأة، وتحديد مقدار أجر العامل وطريقة دفعه، وبيان المدة التي يستحقون فيها العمال أجرهم، وحدود مسؤوليته عن دفع الأجر خلال مدة الوقف، وذلك لفترة تكفي لإعادة المشروع من جديد، نتيجة توقف العمل بصورة مؤقتة لحدوث ظروف طارئة أو قوة قاهرة أو لأسباب خارجية.

فقد نصت المادة (67) من قانون العمل المصري على أنه: " إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (71)<sup>1</sup>

---

عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية".<sup>1</sup> (أنظر هامش 1، ص15)

من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف. وعلى المحكمة العمالية أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً. وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف".

أما في قانون العمل الأردني فقد نصت المادة (50) منه: إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الاجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على ستين يوماً في السنة"، وجاءت قرارات محكمة التمييز الأردنية، لتوضيح نص المادة المذكورة أعلاه، في العديد من القرارات<sup>1</sup>.

وقد تكون مدة الوقف محددة باتفاق الأطراف، مثل الاتفاق على الإجازات المختلفة، أو تكون قابلة للتحديد، كما في حالة الظروف الاستثنائية كالحرب، ومرض العامل، أو اعتقاله، ويمكن تحديدها أيضاً من خلال الاتفاقات الجماعية<sup>2</sup>. أما فيما يتعلق بتحديد الطبيعة الوقتية للعقد، فننتج إلى نية المتعاقدين والاتفاق الذي جرى بينهما في العقد، فقد يتفقا على اعتبار العقد مفسوخاً، إذا أوقف تنفيذه في فترة معينة، وفي حالة الشك فيما إذا كان عدم التنفيذ مؤقتاً أو نهائياً يرجح القاضي الصفة الوقتية، للحفاظ على الرابطة العقدية، أي يتجه إلى الوقف بدل الفسخ<sup>3</sup>. كما يمكن تحديد الطبيعة الوقتية للوقف، من خلال المدة الكلية لعلاقة العمل، والمدة التي انقضت قبل قيام سبب الوقف، ومدة استمرار العقد في المستقبل<sup>4</sup>.

**ثانياً: عدم معاودة تنفيذ الالتزامات العقدية الموقوفة:** تحدثنا سابقاً أن وقف عقد العمل، يؤدي إلى وقف الالتزامات، مع بقاء الرابطة العقدية، فيكون العقد خلال مدة الوقف، في مرحلة جمود، وبعد زوال سبب الوقف، واستئناف سريان العقد، لا يمكن الرجوع لتنفيذ الالتزامات التي كان من المفترض القيام

<sup>1</sup> حكم محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2006\975 (هيئة خماسية)، تاريخ 2006\11\23، منشورات مركز عدالة، والذي جاء فيه: "1- يستفاد من أحكام المادة 50 من قانون العمل، أن انطباقه يكون في حالة إغلاق المصنع أو العمل بسبب غير ارادي من صاحب العمل وهذا الأمر ينطبق على كافة عمال المصنع".

<sup>2</sup> (نصر الدين منصور، مرجع سابق، ص (20\_23).

<sup>3</sup> (سامي العواد، وقف عقد العمل، 2020) - <https://jordan-lawyer.com/2020/05/10/%D9%88%D9%82%D9%81-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>

<sup>4</sup> (الأهواني، مرجع سابق، ص 568).

بها، خلال فترة الوقف، وإنما يعفى الأطراف منها خلال تلك المدة، وما بعدها، فلا يؤدي الوقف الى التأخير في تنفيذ الالتزامات، وإنما الإعفاء منها نهائياً<sup>1</sup>، فالوقف يعمل على نحو جزئي لآثار العقد<sup>2</sup>. ويترتب على كل طرف من أطراف العقد القيام بتنفيذ ما ترتب عليه في ذمته، وفقاً للعقد، وهنا نصل لنتيجة مفادها، أن الوقف يؤدي الى حرمان المتعاقدين، من التمتع بتنفيذ العقد بشكل كامل<sup>3</sup>.

**ثالثاً: المحافظة على الرابطة العقدية:** يعتبر من أهم خصائص وقف عقد العمل، وذلك حتى نتفادى ترتب المسؤوليات العقدية، أو فسخ العقد، فالوقف يحافظ على بقاء الرابطة العقدية، حيث يضع التزام على الأطراف، بالامتناع عن أي عمل، يؤدي إلى إنهاء الرابطة العقدية، فلا يستطيع الطرف الآخر، فسخ العقد أو طلب التنفيذ العيني، خلال فترة الوقف<sup>4</sup>، وبذلك نصل إلى الغاية من الوقف وهي الاستقرار الوظيفي، مثال ذلك: في فترة مرض العامل أو اعتقاله، أو خلال اجازة المرأة العاملة، في فترة الحمل والولادة، لا يمكن لرب العمل فسخ العقد. كذلك ينبغي بعد زوال سبب الوقف، واستئناف سريان العقد، أن يعود العقد للحال الذي كان عليه قبل الوقف، كما لو كان العقد لم يوقف، فلا يجوز لرب العمل، تغيير طبيعة عمل العامل، أو تغيير أي بند من بنود العقد، إلا في حال كانت أصلح للعامل<sup>5</sup>.

**رابعاً: عقد العمل يبقى قائماً أثناء الوقف:** الوقف لا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل، وهذا متفق عليه في الفقه والقضاء<sup>6</sup>، أي أن العقد يبقى قائماً طيلة فترة الوقف، وبالتالي فإن الوقف يلعب دوراً رئيسياً، في المحافظة على العقد، فإذا انقضى هذا العقد، فلا مجال لتوظيف وقف عقد العمل، ونقصد بالانقضاء، هو انقضاء العقد دون أن يتقرر لأي من المتعاقدين، الحق في التمسك بإبرام عقد جديد، ويمكن أن يكون الانقضاء مؤقتاً، وهنا يكون للعامل حق امتياز على غيره، بإعادة تشغيله، اذا طلب ذلك خلال فترة معينة، وهذا النظام استحدثه المشرع الفرنسي<sup>7</sup>.

اذن فالوقف لا يمس العقد في وجوده، وإنما يمس تنفيذ العقد فقط، لذلك يؤثر الوقف في الالتزامات العقدية، دون التأثير في العقد<sup>8</sup>. وبما أن من خصائص وقف عقد العمل، بقاء العقد قائماً وموجوداً، يترتب على ذلك عدم إنهاء هذا العقد، سواء بصورة نهائية أو مؤقتة، فيمنع رب العمل من إنهاء عقد

<sup>1</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص189)

<sup>2</sup>(نايل، 1996، مرجع سابق، ص211).

<sup>3</sup>(غانم، 1997، ص51).

<sup>4</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص283).

<sup>5</sup>(فتحي عبد الرحيم، 1993، ص200).

<sup>6</sup>(غانم، مرجع سابق، ص50).

<sup>7</sup>(نايل، 1996، مرجع سابق، ص194).

<sup>8</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص175).

العمل بنفس السبب الذي أدى الى وقفه، ولكن يسمح له بإنهاء العقد لتوافر سبب آخر، غير سبب الوقف، كما في حالة قيام ضرورة اقتصادية أو فنية، أو قوة قاهرة، تمنع الاستمرارية في المشروع.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تمييز نظام وقف عقد العمل عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة

للتوصل إلى نظام وقف عقد العمل، يترتب علينا تمييزه عن الأنظمة القانونية الأخرى، التي قد تتشابه معه، فباعتبار أن الوقف نظاماً قانونياً خاصاً، له مميزاته وخصائصه، فقد يشترك مع أنظمة قانونية أخرى، في بعض الأحكام القانونية أو الخصائص، وسنميز وقف العقد عن العقد الموقوف وعن نظام فسخ العقد (الفرع الأول)، وتمييز الوقف عن الدفع بعدم التنفيذ والقوة القاهرة (الفرع الثاني)

### الفرع الأول: التمييز عن العقد الموقوف وعن نظام فسخ العقد

لا بد من وجود تشابه بين نظام وقف عقد العمل والعقد الموقوف ونظام فسخ العقد، ولكن يختلف نظام وقف عقد العمل عن العقد الموقوف ونظام فسخ العقد اختلافاً جوهرياً، وهذا ما سنوضحه.

**أولاً: التمييز بين الوقف والعقد الموقوف:** نصت المادة (171) من القانون المدني الأردني على أنه: " يكون التصرف موقوف النفاذ على الإجازة إذا صدر من فضولي في مال غيره أو من مالك في مال له تعلق به حق الغير، أو من ناقص الأهلية في ماله وكان تصرفاً دائراً بين النفع والضرر، أو من مكروه، أو إذا نص القانون على ذلك". أما المادة (172) فقد نصت على أنه: " تكون إجازة العقد للمالك أو لمن تعلق له حق في المعقود عليه، أو للولي أو الوصي أو ناقص الأهلية بعد اكتمال أهليته، أو للمكروه بعد زوال الاكراه، أو لمن يخوله القانون ذلك". كما أن العقد الموقوف منصوص عليه في القانون المدني الأردني، وهو مستمد من الشريعة الإسلامية، ويقابل العقد الباطل بطلاناً نسبياً، في القانون المدني المصري، مع فارق أساسي في الحكم<sup>2</sup>، والعقد الباطل بطلاناً نسبياً، مستمد من التشريعات اللاتينية، وقد أخذ المشرع الأردني بالعقد الموقوف، استناداً للعقد الباطل بطلاناً نسبياً في القانون المدني المصري، وهذا منتقد لاسيما وأنها نظامين مختلفين، ولا يمكن دمجهما في نظام واحد<sup>3</sup>. فالعقد الموقوف، هو عقد صحيح لكنه لا يترتب آثاره، ويبقى موقوفاً على إجازة من توقف العقد لمصلحته، أما العقد الباطل بطلاناً نسبياً، هو عقد صحيح ويترتب آثاره، ولكنه قابل للإبطال، فإما أن يبطل وتزول جميع آثاره بأثر رجعي، أو تلحقه الإجازة وينفذ أو يزول عنه البطلان بالتقادم<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> (الأهواني، مرجع سابق، ص572).

<sup>2</sup> (شوشاري، 2001، ص 25-26).

<sup>3</sup> (قاسم أبو عرة، المقارنة بين العقد الموقوف والعقد القابل للإبطال، 2013)

<https://www.facebook.com/share/p/9coZEvzDfnwn2Xqj/?mibextid=oFDknk>

<sup>4</sup> (المغربي، مرجع سابق، ص286).

أما فيما يتعلق بمجلة الأحكام العدلية لسنة 1876 فقد نصت المادة (106) منه على أنه: "البيع المنعقد هو البيع الذي ينعقد على الوجه المذكور وينقسم الى صحيح، وفاسد، ونافذ، وموقوف"، ومن حالات العقد الموقوف في المجلة، تصرف الصغير المميز مادة (967)، والسفيه المحجور الذي في حكم الصغير المميز مادة (990)، وتصرف الفضولي في مال غيره مادة (111)، وحكم الاكراه مادة (1003).

أما فيما يتعلق بالمشروع المدني الفلسطيني فقد نصت المادة (156) منه على أنه: "يكون العقد موقوف النفاذ على الإقرار إذا صدر من فضولي أو من نائب خارج حدود نيابته أو إذا نص القانون على ذلك). ويتضح من هذا النص أن حالات العقد الموقوف في مشروع القانون المدني الفلسطيني هي: 1- إذا صدر من فضولي في مال غيره، مثل بيع ملك الغير، حيث يكون التصرف غير نافذ في حق صاحب المال إلا إذا أقره. 2- تجاوز النائب حدود نيابته، فيكون التصرف غير نافذ في مواجهة الأصيل إلا إذا أقره. 3- إذا نص القانون على ذلك أي على عدم نفاذ بعض التصرفات<sup>1</sup>.

وترى الباحثة؛ أن المشروع المدني الفلسطيني قد استبعد معظم الحالات التي أخذ بها التشريع الأردني والفقه الإسلامي وعليه يمكن تعريف العقد الموقوف بأنه "عقد انعقد وصح لتوافر ركنه وشروط انعقاده وصحته، ولكن دخل عليه سبب من أسباب عدم النفاذ فتعلق نفاذ آثاره على إجازة من له الإجازة، فإن أجازته نفذ، وإن لم يجزه اعتبر كأن لم يكن"<sup>2</sup>. ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن العقد الموقوف يختلف عن وقف عقد العمل، فالعقد الموقوف عقد صحيح، ولكنه لا ينفذ ولا يترتب آثاره إلا اذا لحقته الإجازة، لأنه صادر ممن لا يملك ولاية انشاؤه أو اصداره، فإن أجازته ترتبت آثاره، وإن لم يجزه يبطل العقد ويعتبر كأن لم يكن، أي أن العقد يكون معلقا على شرط واقف وهو الإجازة، أما وقف عقد العمل، فالعقد ينشأ صحيحا وناظما، ولكن أثناء فترة التنفيذ يحدث سبب يوقف تنفيذه لمدة معينة، قد ترجع هذه الأسباب للعامل أو لصاحب العمل، أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين<sup>3</sup>. وبذلك نتوصل لفكرة مفادها، أن وقف عقد العمل يختلف عن العقد الموقوف، ف لكل من النظامين خصائص تميزه.

**ثانيا: التمييز بين الوقف ونظام فسخ العقد:** عرف الدكتور عثمان التكروري على موقعه الشخصي (العدالة البطيئة ظلم)<sup>4</sup>؛ الفسخ بأنه: "انتهاء العقد قبل تنفيذه أو قبل تمام تنفيذه بسبب إخلال أحد المتعاقدين بالتزامه، فالفسخ هو جزاء عدم تنفيذ العقد".

<sup>1</sup> (قاسم أبو عرة، موقع سابق).

<sup>2</sup> (السرحان، وخاطر، 2005، ص 216).

<sup>3</sup> (المغربي، مرجع سابق، ص 285).

<sup>4</sup> <http://www.othman.ps/glossary/%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B3%D8%AE>

في العقود الملزمة لجانبين، يقوم الفسخ على أساس فكرة الارتباط بين الالتزامات المتقابلة، فيكون التزام أحد الطرفين مرتبط بالتزام الطرف الآخر، فمن المسلم به، أنه إذا لم ينفذ أحد المتعاقدين التزامه، جاز للمتعاقد الآخر أن يتحلل من التزامه عن طريق فسخ العقد<sup>1</sup>. كما نصت عليه مجلة الأحكام العدلية سنة 1876 في المادة (187 و 286)، والفسخ لا يكون الا بحكم قضائي، يطلق عليه (الفسخ القضائي)، أو بالاتفاق ويطلق عليه (الفسخ الاتفاقي)، وهذا ما نصت عليه المادة (170 و 171) من مشروع القانون المدني الفلسطيني مادة (170): "في العقود الملزمة لجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعدار المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه مع التعويض في الحالتين إن كان له مقتض. يجوز للقاضي أن يمنح المدين أجلاً إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام في جملته". مادة (171) من مشروع القانون المدني الفلسطيني: "يجوز الاتفاق على أن يعد العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه دون حاجة إلى حكم، ولا يعني هذا الاتفاق من الإعدار ما لم يتفق المتعاقدان صراحةً على الإعفاء منه"<sup>2</sup>. وذهب بعض الفقهاء الى أن وقف عقد العمل، لا يخرج من كونه تطبيقاً للفسخ المؤقت، وقد تعرض هذا الرأي للنقد، وذلك لاختلاف نظام الوقف عن نظام الفسخ في الكثير من الخصائص، فالوقف وجد لتفادي آثار الفسخ، فالمتعاقد عندما يمل من عدم تنفيذ المتعاقد الآخر لالتزامه، فيلجأ الى الفسخ ليتحرر من العقد، سواء أكان بالفسخ القضائي أو بإرادته المنفردة بناء على اتفاق مسبق، مما يترتب على الفسخ انقضاء العقد<sup>3</sup>. على خلاف الوقف الذي لا يؤدي الى انقضاء العقد مستقبلاً في العقود الزمنية، فيبقى العقد موجوداً، ولكن تسقط بعض آثاره، أي يمر بفترة تجميد لهذه الآثار خلال فترة الوقف، ويعود لها باستئناف التنفيذ بعد انتهاء مدة الوقف<sup>4</sup>. كما أن التمسك بنظام وقف عقد العمل، لا يحتاج الى اللجوء للقضاء أو اقامة دعوى قضائية، فالوقف يقع بحكم القانون ومن خلال نصوص تشريعية، وقد يكون بقرار من جهة مختصة أو من

<sup>1</sup> (المصري، وعابدين، 1986، ص2).

<sup>2</sup> وتقابلان هاتان المادتان من القانون الأردني مادة (246 و 247) ومن القانون المصري مادة (157 و 158) المادة (157) من القانون المدني المصري على الفسخ القضائي: بما يلي "1- في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه، جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه، مع التعويض في الحالتين إذا كان له مقتض. 2- ويجوز للقاضي أن يمنح المدين أجلاً إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام في جملته". أما المادة (158) من القانون ذاته، فقد نصت على الوقف الاتفاقي: "يجوز الاتفاق على أن يعتبر العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حاجة الى حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه وهذا الاتفاق لا يعني من الاعذار الا إذا اتفق المتعاقدان صراحةً على الاعفاء منه". أما القانون المدني الأردني فقد نصت المادة 245- يجوز الاتفاق على ان يعتبر العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حاجة الى حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه وهذا الاتفاق لا يعني من الاعذار الا إذا اتفق المتعاقدان صراحةً على الاعفاء منه. المادة 246- 1- في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد العاقدين بما وجب عليه بالعقد جاز للعاقد الاخر بعد اعداره المدين ان يطالب بتنفيذ العقد او بفسخه.

<sup>3</sup> (غانم، مرجع سابق، ص 50 و 51).

<sup>4</sup> (الهندباني، مرجع سابق، ص 194 و 195).

خلال الاتفاقيات الفردية أو الجماعية، بتحقق سبب من أسباب الوقف<sup>1</sup>. كما أن العامل خلال فترة الوقف، لا يتجرد من كونه عامل، ويضل ملتزماً في بعض الواجبات، على خلاف الفسخ<sup>2</sup>. لذلك فالوقف لا يعد نوعاً من الفسخ، وإنما هو نظام قانوني مستحدث مستقل عنه.

### الفرع الثاني: التمييز بين الوقف والدفع بعدم التنفيذ والقوة القاهرة:

ينبغي لإزالة الخلط بين نظام وقف عقد العمل التفرقة بينه وبين الدفع بعدم التنفيذ، والتفرقة بين نظام وقف عقد العمل والقوة القاهرة كما يلي:

أولاً: التمييز بين الوقف والدفع بعدم التنفيذ: نصت المادة (161) من القانون المدني المصري: "في العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به". ويقابلها في القانون المدني الأردني مادة (203) والتي تنص على ما يلي: "في العقود الملزمة لجانبين إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به". أما فيما يتعلق بمشروع القانون المدني الفلسطيني فقد نصت المادة (149) منه: "إذا كانت الالتزامات المتقابلة في العقود الملزمة لجانبين مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه، ما دام المتعاقد الآخر ممتنعاً عن تنفيذ التزامه المقابل". ويستفاد من نصوص المواد السابقة أن الدفع بعدم التنفيذ، هو وسيلة دفاعية يلجأ إليها المتعاقد للدفاع عن حقه، في حالة إخلال الطرف الآخر في تنفيذ التزامه، ولا يحتاج بذلك إلى إعدار أو انذار أو اللجوء إلى القضاء، فحين امتناع أحد الأطراف عن تنفيذ التزامه، في العقود الملزمة لجانبين، وبمجرد حدوث ذلك، يحق للطرف الآخر التمسك بحقه في الدفع بعدم التنفيذ، شرط أن يكون التزام الطرف الآخر سابقاً لالتزامه<sup>3</sup>. فالدفع بعدم التنفيذ هو "امتناع مؤقت ومشروع عن تنفيذ العقد فهو وسيلة لحمل المتعاقد على الوفاء بالتزامه الذي نشأ في عقد ملزم للجانبين دون الالتجاء إلى حل الرابطة العقدية"<sup>4</sup>، ويرى جانب من الفقه<sup>5</sup>، أن الوقف ما هو إلا تطبيق لفكرة الدفع بعدم التنفيذ، وعلى الرغم من التشابه الكبير بين نظام الوقف والدفع بعدم التنفيذ، ففي كلا النظامين يعفى الدائن مؤقتاً من تنفيذ التزامه، وهذا لا ينتج عن كون النظامان

<sup>1</sup> (سلامة، مرجع سابق، ص 27).

<sup>2</sup> (الصريرة، مرجع سابق، ص 55).

<sup>3</sup> (كريم عبد السلام، الدفع بعدم التنفيذ في العقود، 2021)، <https://jordan-lawyer.com/2021/07/15/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%81%D8%B9-%D8%A8%D8%B9%D8%AF%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%B0>

<sup>4</sup> (فودة، 1993، ص 66).

<sup>5</sup> (غانم، مرجع سابق، ص 18).

متمثلان بالطبيعة القانونية، وإنما ينشأ عن الارتباط فيما بين الالتزامات المتقابلة في العقود الملزمة لجانبين<sup>1</sup>، إلا أنه تتوافر العديد من الفروقات بين النظامين منها:

1- في الدفع بعدم التنفيذ حق المتعاقد في رفض التنفيذ يبقى، ما دام المتعاقد الآخر لم ينفذ التزامه، أي أن المدة في الدفع بعدم التنفيذ تخضع لإرادة المدين بالتزام غير منفذ<sup>2</sup>، أما فيما يتعلق بمدة الوقف فغالبا ما يحددها المشرع، أو اتفاق الأطراف<sup>3</sup>.

2- التمسك بالدفع بعدم التنفيذ لا يمنع الدائن من الفسخ أو طلب التنفيذ العيني، على خلاف الوقف فإنه لا يجوز ذلك<sup>4</sup>.

3- يعتبر الدفع بعدم التنفيذ وسيلة دفاعية، يتمتع بها الدائن، في مواجهة المدين الممتنع عن أداء التزامه<sup>5</sup>، أما وقف عقد العمل فيتمسك به طرفا العقد الدائن أو المدين، بتحقيق سبب من أسباب الوقف<sup>6</sup>.

4- الدفع بعدم التنفيذ يؤخر الالتزامات ولا يعفي منها<sup>7</sup>، على خلاف الوقف الذي يعفي الأطراف من الالتزامات طويلة مدة الوقف ولا يتم استدراكها.

وبعد بيان أوجه الاختلاف بين نظام الدفع بعدم التنفيذ، ووقف عقد العمل، نلاحظ أن نظام وقف عقد العمل يختلف ويتميز عن الدفع بعدم التنفيذ، من خلال الطبيعة القانونية والآثار المترتبة على كل نظام، وأيضا الغاية والهدف الكامن وراء كل نظام.

**ثانيا: التمييز بين الوقف والقوة القاهرة:** تنص المادة (165) من القانون المدني المصري على أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من المضرور أو من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص أو اتفاق على غير ذلك".

وقد أشار القانون المدني الأردني للقوة القاهرة في المادة (247) بأنه: "في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه"، أما بالنسبة للظروف الطارئة فأشار في المادة (205) بأنه "إذا طرأت حوادث استثنائية عامة

<sup>1</sup> (الهندباني، مرجع سابق، ص 192).

<sup>2</sup> (السنهوري، 1981، ص 834).

<sup>3</sup> (الهندباني، مرجع سابق، ص 193).

<sup>4</sup> (المغربي، مرجع سابق، ص 284).

<sup>5</sup> (السنهوري، مرجع سابق، ص 834).

<sup>6</sup> (الهندباني، مرجع سابق، ص 192).

<sup>7</sup> (السنهوري، مرجع سابق، ص 835).

لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي وإن لم يصبح مستحيلاً، صار مرهقاً للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق الى الحد المعقول إن اقتضت العدالة ذلك". أما مشروع القانون المدني الفلسطيني أشار للقوة القاهرة في المادة (181): "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كقوة قاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص أو اتفاق يقضي بغير ذلك".

**وبذلك يمكن تعريف القوة القاهرة بأنها:** الحادث الخارجي عن إرادة الأطراف المتعاقدة وغير المتوقع، والذي يستحيل دفعه، ويؤدي الى استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية<sup>1</sup>. وتتمثل القوة القاهرة بالصاعقة والإعصار والفيضان، وحالة الحروب والغارات والثورات، وقطع الطرق، والفتن الداخلية وفعل الغير<sup>2</sup>.

لقد كانت بداية ظهور فكرة نظام وقف عقد العمل، تطبيقاً لنظرية القوة القاهرة، لا سيما عندما ينشأ عن السبب الأجنبي استحالة مؤقتة، فوفقاً لأحكام نظرية القوة القاهرة، فإنه في حال حدوث سبب أجنبي استحال بمقتضاه تنفيذ المدين لالتزامه، استحالة مطلقة أو دائمة، انقضى التزام المدين، وإذا كان هناك التزام مقابل، انقضى أيضاً بالتبعية وانفسخ العقد، أما في حالة الاستحالة المؤقتة أو النسبية، فلا ينقضي العقد، وإنما يوقف تنفيذه ويؤدي إلى محو جزئي لآثاره خلال مدة الوقف<sup>3</sup>. ونتيجة لتشابه هذا الأثر في الاستحالة المؤقتة مع ما يترتب على وقف عقد العمل، فقد أخذ الفقهاء بفكرة أن وقف عقد العمل هو توسعة لآثار القوة القاهرة المؤقتة<sup>4</sup>، ولذلك يتوجب علي بيان شروط تطبيق نظرية القوة القاهرة المؤقتة، لنحدد ما إذا كانت تتوافق مع فكرة وقف عقد العمل أم لا، والشروط هي:

**1- أن ينشأ حادث استثنائي عند إبرام العقد لا يمكن دفعه:** أي حادث شاذ غير مألوف في شؤون الحياة لا يحدث في الوضع الطبيعي، وغير متوقع عند إبرام العقد، ولا يمكن دفعه من أطراف العقد<sup>5</sup>.

**2- أن تكون استحالة التنفيذ مؤقتة:** وهنا يشترط لتطبيق نظرية القوة القاهرة، توافر الاستحالة والصفة الوقتية، ونقصد بالاستحالة أن الالتزام ينقضي في حالة وجود سبب أجنبي، كالحادث الفجائي أو القوة القاهرة المؤقتة، ويستحيل تنفيذ الالتزام بذلك، ولتحقق هذه الاستحالة يجب أن يكون الالتزام ممكناً أي

<sup>1</sup> (عبد المولى، 1991، ص429).

<sup>2</sup> (الصريرة، مرجع سابق، ص56).

<sup>3</sup> (السرطان، وخاطر، مرجع سابق، ص310\_311).

<sup>4</sup> (الأهواني، مرجع سابق، ص564).

<sup>5</sup> (السرطان، وخاطر، مرجع سابق، ص255).

موجودا، وأيضا يجب أن تكون الاستحالة تامة ومطلقة ولا يمكن تنفيذ الالتزام بمقتضاها، أما إذا كانت استحالة نسبية، فتجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً للمدين وليس مستحيلاً، فلا ينقضي الالتزام بذلك، فالاستحالة تمنع المدين من تنفيذ التزامه، مهما بذل من جهد وعناية، ومهما حاول دفع أو تقادي هذه الاستحالة، لا يتمكن من تنفيذ التزامه<sup>1</sup>. والمعيار الذي نأخذه هنا موضوعي وهو معيار الشخص اليقظ، فيكفي ألا يستطيع الشخص العادي دفع الحادث الفجائي أو القوة القاهرة<sup>2</sup>. ونقصد بالوقتية، أن الاستحالة تكون مؤقتة وليست دائمة أو نهائية، فإذا كانت دائمة لا يمكن تطبيق نظرية القوة القاهرة المؤقتة أو نظرية الوقف، فالهدف من نظرية القوة القاهرة تجنب فسخ العقد بقوة القانون، والحفاظ على الرابطة العقدية لحين زوال السبب الذي يمنع تنفيذ الالتزام، فلا فائدة من استمرار التنفيذ إذا استمر السبب الذي يعيق تنفيذ الالتزام، فاستحالة التنفيذ المؤقتة تستأنف تنفيذ الالتزام بعد زوال سببها، ولا يشترط بعد زوال السبب امكانية التنفيذ في المستقبل فقط، بل لا بد أن يكون تنفيذ العقد مفيداً ومجدياً لأطراف العقد، فإذا كان التأخير بالتنفيذ بفعل القوة القاهرة المؤقتة، أصبح ممكناً بعد زوال السبب، فلا جدوى منه إذا اتفق الأطراف على التنفيذ خلال مدة محددة وتأخر التنفيذ<sup>3</sup>، وتتطلب الاستحالة المؤقتة شرطاً ضمناً وهو ألا تكون مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد، تقتضي تنفيذ العقد خلالها، فإذا كانت كذلك يفسخ العقد، أما إذا كان مدة التنفيذ ليست جوهرياً في العقد، فنستطيع تطبيق وقف العقد بدل الفسخ<sup>4</sup>.

**3- وجود السبب الأجنبي أو القوة القاهرة:** نتيجة لقيام السبب الأجنبي سواء أكان قوة القاهرة أو خطأ الدائن أو خطأ الغير، ينقضي الالتزام المترتب على المدين بموجب العقد، فالسبب الأجنبي خارج عن إرادة المتعاقدين وغير متوقع، ولا يد لأحدهما فيه<sup>5</sup>، فالاستحالة في التنفيذ التي ترجع للمدين، لا تعفيه من تنفيذ الالتزام، ولا يمكن تطبيق نظرية القوة القاهرة، بل يمكن للطرف الآخر المطالبة بالتعويض أو فسخ العقد<sup>6</sup>.

ومن خلال ما سبق وعلى الرغم من التشابه الكبير بين القوة القاهرة والوقف، في بعض الآثار المترتبة عليهما، فمثلاً نجد أن تطبيق نظرية القوة القاهرة المؤقتة ووقف عقد العمل، يؤدي إلى محو جزئي لآثار العقد خلال استحالة فترة التنفيذ، كما أن القوة القاهرة تعفي المدين من تنفيذ التزامه بسبب الحادث الفجائي الحاصل، وبالتالي فهي مقررة لمصلحة المدين، أما نظام وقف عقد العمل فيمكن أن يكون

<sup>1</sup> (الهندباني، مرجع سابق، ص 196-197).

<sup>2</sup> (الصرايرة، مرجع سابق، ص 44).

<sup>3</sup> (غانم، مرجع سابق، ص 37).

<sup>4</sup> (الهندباني، مرجع سابق، ص 197).

<sup>5</sup> (عبد الظاهر علي، مرجع سابق، ص 11).

<sup>6</sup> (المغربي، مرجع سابق، ص 284).

لصالح المدين أو الدائن، وأيضا فإن أساس نظرية القوة القاهرة المؤقتة هو استحالة التنفيذ، التي من الممكن أن تؤدي الى زوال الرابطة العقدية، إذا كانت الاستحالة دائمة ومطلقة أو أن مدة تنفيذ العقد جوهرية أو غير ذلك ، على خلاف نظام وقف عقد العمل الذي يفترض إمكانية تنفيذ العقد مستقبلا، فبذلك يحافظ على الرابطة العقدية<sup>1</sup>، كما أن هناك حالات يوقف فيها عقد العمل ولا تتسم بخصائص وشروط القوة القاهرة، مثل حالة الالتحاق بالزوج، والتفرغ لتربية الأطفال، أو الحمل والولادة، أو الاضراب، أو الإجازات الثقافية، أو الاستدعاء للخدمة العمالية<sup>2</sup>. أما فيما يتعلق بالظروف الطارئة فيمكن تعريف الظرف الطارئ بأنه: " حالة عامة غير مألوفة أو غير طبيعية، أو واقعة مادية عامة أيضا، لم تكن في حساب المتعاقدين وقت التعاقد، ولم يكن في وسعهما ترتيب حدوثها بعد التعاقد ويرتّب عليها أن يكون تنفيذ الالتزام التعاقدى مرهق للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة وإن لم يصبح مستحيلاً"، ونستخلص من هذا التعريف أن الالتزام التعاقدى إذا صار مرهقاً يخضع لنظرية الظروف الطارئة، ويرتّب رد الالتزام للحد المعقول، أما ان كان الالتزام مستحيلاً يخضع لنظرية القوة القاهرة التي تحدثنا عنها سابقا، بالتالي فإن الظرف الطارئ هو حد وسط بين القوة القاهرة والخسارة المألوفة، ولكن سيادة مبدأ سلطان الادارة أدى إلى اندثار نظرية الظروف الطارئة، لأن هذه النظرية تسمح للقاضي، بالتعديل على عناصر جوهرية في العقد، بغير رضا أطرافه<sup>3</sup>، بالتالي فهو يختلف عن نظام وقف العقد، بأنه يرجع لإرادة طرفي العقد، أو للقانون والاتفاقات الجماعية، وأيضا أن الوقف يؤدي الى انقضاء الالتزامات خلال مدة الوقف، على كل من العامل ورب العمل، وليس ردها إلى الحد المعقول كما في نظرية الظروف الطارئة. ومما سبق توصلت الباحثة إلى نتيجة مفادها، بأن نظام وقف العقد هو نظام مستقل له خصائص وشروط تميزه عن غيره من الأنظمة الأخرى، وإن كان هناك تشابه بينه وبين تلك الأنظمة، فبالرغم من وجود بعض حالات وقف عقد العمل التي تندرج تحت أنظمة أخرى مشابهة، فهذا لا يمنع من كون نظام وقف عقد العمل نظاما قانونيا له طبيعة خاصة وأساس قانوني خاص وشروط وآثار قانونية تميزه عن غيره من الأنظمة القانونية الأخرى.

### المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لنظام وقف عقد العمل وحالاته:

لم يرد تنظيم قانوني صريح لوقف عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني ، ولكن يمكن استخلاصه من بعض المواد القانونية الواردة في التشريعات الفلسطينية، كما في إجازة الأمومة، أو إجازة إصابة العمل، فبالمجمل فإن هذه الإجازات تصب في مضمونها، بفكرة وقف عقد العمل، وإن لم يتطرق لها التشريع الفلسطيني صراحة، وكذلك التشريع الأردني، الذي أشار لهذا النظام في العديد من أحكامه، لكن على

<sup>1</sup> (المرجع السابق، ص 285).

<sup>2</sup> (غانم، مرجع سابق، ص 47).

<sup>3</sup> (عبد القادر، 2018، ص 129).

خلاف التشريع المصري الذي نص عليه صراحة، وسنتناول الطبيعة القانونية لنظام وقف عقد العمل فقها وقضاء في ( المطلب الأول)، وحالات نظام وقف عقد العمل في ( المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الطبيعة القانونية لوقف عقد العمل

لما كان التشريع الفلسطيني لم يذكر صراحة نظام وقف عقد العمل، لذا يترتب علينا توضيح الطبيعة القانونية لنظام وقف عقد العمل فقها في (الفرع الأول)، وقضاء في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الطبيعة القانونية لوقف عقد العمل عند الفقه

إن فكرة وقف العقد، هي فكرة قضائية وعملية، أو أنها جاءت من العرف التأميني<sup>1</sup>، ولهذا السبب لم يقوم القانون بوضع تعريف لوقف العقد، بل تركه للفقه والقضاء، مما أثار الخلاف بين الفقهاء، فلم يتمكنوا من وضع تعريف جامع مانع له، وقد تم التطرق لهذه التعاريف الفقهية، والخلاف الذي دار حولها في بداية البحث، وقد تمكنت من تلخيصها بتعريف لنظام وقف عقد العمل، ويمكن تلخيص آراء الفقه بتعريف هذا النظام بعدة اتجاهات، الاتجاه الأول ذهب إلى أن الوقف فسخ مؤقت، أما الاتجاه الثاني فقد ذهب إلى اعتبار أن وقف العقد هو توسع في آثار القوة القاهرة المؤقتة، أما الاتجاه الثالث فقد ذهبوا لتعريف الوقف على اعتبار أنه وسيلة قانونية لضمان استمرار العقد، أما الاتجاه الرابع فقد عرف الوقف بأنه انقضاء مؤقت للالتزامات.

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لوقف عقد العمل عند القضاء

لقد أقرت محكمة النقض المصرية صراحة، نظرية وقف العقد في حالة القوة القاهرة المؤقتة، في الكثير من الأحكام الصادرة عنها، ومن ذلك قضاؤها بأن وقف العقد يقصد به " وقف تنفيذ الالتزامات الرئيسية المتبادلة التي يفرضها العقد على طرفيه عند حدوث قوة قاهرة تؤدي إلى الاستحالة المؤقتة للتنفيذ"<sup>2</sup>، ولكن تعرض هذا التعريف للنقض لأنه قصر الوقف على حالة واحدة فقط وهي الاستحالة المؤقتة، ولكن هناك حالات أخرى للوقف، في قانون العمل، وأيضا أنه ليس من خصائص الوقف التأقيت فقط، فبعض حالات الوقف تنتهي بانقضاء العقد<sup>3</sup>، وللتوصل للطبيعة القانونية لوقف عقد العمل من الناحية القضائية، وكون التشريعات الفلسطينية لم تنص على وقف عقد العمل صراحة، فينبغي علينا دراسة مدى الموازنة بين هذا النظام والقواعد العامة أولا، ومشروعية وقف عقد العمل في ظل أحكام قانون العمل ثانيا.

<sup>1</sup>(احمد علي السعدي، وقف العقد، 2024)، <https://mail.almerja.net/reading.php?idm=225996>

<sup>2</sup> نقض مدني، مصري، جلسة 1977\3\16، الطعن رقم 339 لسنة 41 قضائية، مجموعة أحكام المكتب الفني، السنة، 28، ص 612، أنظر أيضا نقض مدني جلسة 1959\11\19م، الطعن رقم 99، لسنة 25 قضائية، مجموعة أحكام المكتب الفني، السنة 10، ص 677.

<sup>3</sup>(الأهواني، مرجع سابق، ص 564).

أولاً: مشروعية وقف عقد العمل ضمن القواعد العامة: من المسلم به أنه في حالة عدم وجود نص، نتجه للقواعد العامة ألا وهي قواعد القانون المدني، وبالرغم من ذلك فإن عدم نص المشرع على نظام وقف عقد العمل، لا يعني عدم مشروعيته. وفيما يتعلق بالتشريعات الفلسطينية، وفي ظل غياب وتعطيل المجلس التشريعي، والظروف السياسية التي منعت إقرار قانون مدني، فإننا نرجع لمجلة الأحكام العدلية، فيما يتعلق بالقانون المدني حتى عصرنا الحالي، بالرغم من أن تاريخ صدورها يرجع إلى فترة الحكم العثماني أي عام (1876)، ولكن يرجع إليها القضاء، في كل أمر أو مسألة يستصعب عليهم إيجادها في القانون الخاص، مع أن هناك مشروع للقانون المدني الفلسطيني، ولكنه لم يبصر النور، وبقي حبرا على ورق، لذلك فإننا سنستدل على مشروعية الوقف، من خلال القواعد العامة في مجلة الأحكام العدلية، ولأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م.

أما فيما يتعلق بمشروعية نظام وقف عقد العمل في ضوء القواعد العامة، فإن هذا النظام لا يخرج عن إطار القاعدة العامة في العقود، ألا وهي العقد شريعة المتعاقدين، مما يدفعنا للقول بأن وقف عقد العمل، يجب أن يكون باتفاق كل من العامل ورب العمل على حد سواء، فلا مجال للقول بأن وقف العقد هو سلطة لطرف دون الآخر، فالتشريعات التي أخذت بنظام وقف عقد العمل، كما سبق وتحدثنا عنها من خلال التعريفات والاتجاهات الفقهية سألقة الذكر، قد نصت على أنه وقف مؤقت للعقد، وبما أنه عقد فلا يتصور أن يمس بالإرادة المنفردة، وهذا النظام في مضمونه هو انقضاء للعقد، وإن كان يحرم العامل من حق جوهري له في العقد، كحقه في الأجر مقابل العمل، فبالتالي نظام الوقف لا يعتبر من الأنظمة التي تمس حقوق العامل، بل تحافظ عليها، فإن وقف العقد أقل وطأة على العامل من انتهاء العقد أو زواله<sup>1</sup>، وهذا يأتي تطبيقاً لأحكام المجلة في المادة (19) التي نصت على أنه: "لا ضرر ولا ضرار"، وفي المادة (29) نصت على أنه: "يختار أهون الشرين"، والمادة (17) التي نصت "المشقة تجلب التيسير" فإذا كان الخيار بين شرين يتمثلان بإغلاق المنشأة اغلاقاً مؤبداً، أو حرمان العامل من الأجر لفترة من الزمن، مع عدم قيام العامل بأداء العمل، فلا شك بأن أهون الشرين وقف عقد العمل، أي عدم تأدية العامل لعمله، وعدم دفع الأجر من قبل رب العمل.

ومن التطبيقات القضائية التي يمكنني الاستدلال عليها، لإضفاء المشروعية على نظام وقف عقد العمل، هو حكم محكمة النقض الفلسطينية في الطعن المدني رقم (2004\181) الصادر بتاريخ (2004\12\21) المنشور على موقع المقتفي والذي جاء فيه: "سكوت العامل على تخفيض أجره وتقاضيه راتبه المخفض لمدة من الزمن قبولا من جانبه بهذا التغيير، ولا يحق له المطالبة بالفروقات في الأجر بعد ذلك"، وتطور مجريات الدعوى بأن المنشأة قامت بتخفيض أجر العامل، أثناء فترة

1(طميزة، 2024، ص120)

اجتياح قوات الاحتلال لمدينة نابلس، بهدف الحفاظ على بقاء المنشأة، واستمر التخفيض مدة 6 أشهر، وأرى أن المحكمة في حكمها قد جانبت الصواب، لأن الحكم لم يبنى على أساس قانوني سليم، فلا يوجد في قانون العمل نص يسمح لصاحب العمل تعديل عناصر جوهرية كتخفيض الأجر، بإرادته المنفردة في عقد العمل، وإنما كان يفترض على المحكمة أن تستند في حكمها للقواعد العامة، فيمكن القياس على هذا الحكم مشروعية نظام وقف العقد، فيكون عدم تأدية العامل لعمله، مقابل عدم دفع الأجرة من قبل رب العمل، أقل وطأة من تخفيض أجر العامل على الرغم من تأديته لعمله، وبذات الوقت نحافظ على المنشأة من الإغلاق، ولا بد أن ننوه هنا على أنه كان يتوجب على المشرع الفلسطيني، أن ينص على هذا النظام، لا سيما في ظل الظروف التي يعيشها أبناء هذا الشعب، من سياسات الاحتلال المتمثلة بالاقتحامات والاجتياحات وقطع الطرق<sup>1</sup>، وما تسببه من تأثير على الالتزامات بين الأفراد بشكل عام، وبين أطراف عقد العمل بشكل خاص.

**ثانياً: مشروعية وقف تنفيذ عقد العمل في ظل أحكام قانون العمل:** لم ينص قانون عقد العمل صراحة على نظام وقف عقد العمل، ولكن أوردته بصورة غير مباشرة، بمعنى أنه لم يعبر على أن فحوى هذا النص يرجع لنظام وقف العقد، فقد نصت المادة (66) من قانون العمل على أنه: "وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم" ويعتبر الإضراب من الوسائل القسرية لتسوية المنازعات العمالية<sup>2</sup>، ولعدم وضع المشرع الفلسطيني تعريف للإضراب، فنتجه لتعريف الفقه، فقد عرفه البعض بأنه: "توقف مجموعة من العمال بسبب نزاع عمالي جماعي، وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل"<sup>3</sup>، وقد نظم قانون العمل شروط واجب توفرها لممارسة العامل لحقه في الإضراب، ومن خلال التعريف نلاحظ أن الإضراب لا يؤدي إلى فسخ العقد، وإنما لوقف تنفيذه، فترة مؤقتة لحين حصول العمال على مطالبهم، وبذلك نجد أن المشرع الفلسطيني قد تبنى نظام وقف عقد العمل في حالة الإضراب، رغم عدم نصه على ذلك، بشكل واضح وصريح، وكذلك فيما يتعلق بإجازة الوضع والأمومة<sup>4</sup> الواردة في ذات القانون، وفي كلتا الحالتين سواء الإضراب أو إجازة الوضع والأمومة لهما شروط، ففي الإضراب يشترط أن يكون مشروعاً، وفي إجازة الوضع يشترط ألا تعمل المرأة العاملة في عمل آخر، وأيضاً أرى أن هاتان الحالتان يمكن تكييفهما بنظام وقف عقد العمل، وإن كان الأجر قائم، فلا يخضع العامل لتبعية صاحب العمل، ولا يستطيع رب العمل قطع الإجازة عن المرأة العاملة<sup>5</sup>، أو فصل العامل من عمله لإضرابه المشروع قانوناً، ولا شك بأنني لا أؤيد

1(طميّة، مرجع سابق، ص121)

2 (محمد علي، 1992، ص285).

3 (الطورة، 1988، ص39).

4 مادة (103) من قانون العمل الفلسطيني، ويقابلها مادة (70) من قانون العمل الأردني

5(طميّة، مرجع سابق، ص124)

ما ذهب اليه بعض الفقهاء، بالأخذ بالمفهوم الموسع للوقف، لأنه بذلك يشمل كل حالة انقطاع عن العمل، وما يتبعه من فترات راحة بجميع أشكالها، سواء يومية أو أسبوعية وغيرها من الإجازات، ولكنني أميل للرأي الذي يذهب الى أن وقف عقد العمل لا يكون الا في الحالات العرضية، أما ان كان الوقف متكرر ومنتظم فلا يعد وقفا<sup>1</sup>.

وخلاصة القول، أنه وعلى الرغم من عدم ذكر المشرع الفلسطيني، لنظام وقف عقد العمل بشكل صريح، الا أننا نرى أن هذه النظرية الفقهية تستند للقواعد القانونية العامة، ولبعض الأحكام الواردة في قانون العمل، واستطعنا الاستدلال عليها بشكل ضمني، شريطة أن تتفق مع خصائص وشروط الوقف، بالتالي فإن مشروعية هذا النظام، ترجع الى امكانية هذا النظام، من المحافظة على حياة العقد، والعلاقة العقدية بين كل من العامل ورب العمل، وتجنب الفسخ، وما يسببه من خسارة فادحة لكلا طرفي العقد.

### المطلب الثاني: حالات وقف عقد العمل

قبل التطرق لحالات وقف عقد العمل يجدر بنا الإشارة ، إلى أن أساس الوقف يختلف حسب الجهة المتمسكة به، سواء العامل أو رب العمل، أو الظروف الاجتماعية والانسانية التي تهدف إلى المحافظة على استقرار سوق العمل<sup>2</sup> ، فإن تمسك به العامل يكون لتفادي فصله، والمحافظة على عمله، وإن تمسك به صاحب العمل يكون لما له من سلطة تأديبية وتنظيمية لإدارة مشروعه، مما يحقق له الربح والفائدة<sup>3</sup>، إلا أنه وفي بعض الحالات قد يحقق الوقف مصلحة لطرفي العقد، مثال ذلك تعطل أدوات الإنتاج، فمن مصلحة صاحب العمل الحفاظ على عماله المهرة، لحين عودة الإنتاج لحالته السابقة، ومن مصلحة العامل الاحتفاظ بعمله<sup>4</sup>، وفيما يتعلق بحالات وقف عقد العمل، فنجد أن أغلبها تقررت بنصوص تشريعية، أو اتفاقات عمل جماعية، أو عقود عمل فردية، ومن خلال استقراء النصوص القانونية، لكل من قانون العمل المصري والأردني والفلسطيني، نجد أن هناك العديد من التطبيقات التشريعية، لوقف عقد العمل، فبعضها يكون للعامل، وبعضها لصاحب العمل، وهذا ما سنوضحه في (الفرع الأول)، وبعضها يكون لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: حالات ترجع لطرفي عقد العمل

وترجع الباحثة؛ الرأي الفقهي القائل، بأن وقف عقد العمل لا يكون إلا في الحالات العرضية، أما التوقف عن العمل في فترات متكررة ومنتظمة، فلا تعد من حالات الوقف، فبالتالي يخرج من حالات

<sup>1</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص 184).

<sup>2</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص 181).

<sup>3</sup>(الصرايرة، مرجع سابق، ص 34).

<sup>4</sup>(غانم، مرجع سابق، ص 78).

الوقف، كل توقف يحدث تنفيذا لشروط العمل، كإجازة السنوية وفترات الراحة اليومية<sup>1</sup>، وسأبين في هذا الفرع حالات وقف عقد العمل التي ترجع للعامل (أولا)، وحالات وقف عقد العمل التي ترجع لصاحب العمل (ثانيا).

**أولا: حالات وقف عقد العمل التي ترجع للعامل:** تنتوع حالات الوقف التي تعود للعامل، والتي تشكل معظم حالات الوقف، لأن الوقف يعتبر بديل للفسخ، وهدفه المحافظة على الاستقرار الوظيفي للعامل، ومنها إجازة الأمومة والوضع للمرأة العاملة، أو التفريغ لتربية الأطفال، أو لرغبة أي من الزوجين العاملين للالتحاق بالزوج الآخر، أو الإجازة الدراسية، أو وقف عقد العمل بسبب الاضراب، وسنعالج هذه الحالات تاليا:

**1- الوقف بسبب اجازة الأمومة والوضع للمرأة العاملة:** نصت المادة (91) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه: "للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق اجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة"، ونصت المادة (70) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته أن: "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجرٍ كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة اسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة"، في حين نصت المادة (103) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000: "1- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. 2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها".

ومن خلال النصوص السابقة يتضح أن كل من قانون العمل الفلسطيني والمصري، اشترطا لحصول المرأة العاملة على هذه الاجازة، أن تكون أمضت بالعمل مدة معينة، على خلاف قانون العمل الأردني الذي لم يشترط ذلك، وأرى أن هذا موقف يشار اليه بالتشريعات الأردنية، فقد أعطت هذا الحق لكل امرأة عاملة، دون الالتفات للمدة التي قضتها في العمل، كما أن كلا التشريعين الأردني والفلسطيني، حددا مدة وقف العمل للمرأة العاملة بعشرة أسابيع، واشترط أن تكون مدة الإجازة بعد الوضع، لا تقل عن ستة أسابيع، بهدف مراعاة صحة المرأة بعد الوضع وصحة رضيعها، أما المشرع المصري، فقد

<sup>1</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص286).

حدد مدة الوقف للمرأة العاملة، بتسعين يوماً ولم يشترط مدة معينة بعد الوضع كما فعل المشرع الأردني والفلسطيني، واشترط المشرع المصري شرطاً آخر، وهو حظر تشغيل المرأة العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع، ونلاحظ أيضاً أن كل من التشريعات السابقة، أعطت الحق للمرأة العاملة، بالحصول على الأجر كاملاً، خلال مدة الوقف بسبب إجازة الوضع والولادة للمرأة العاملة، و كما يتضح من خلال النصوص التشريعية السابقة، أن التشريع المصري حدد مدة لاستفادة المرأة العاملة، من هذه الإجازة وهي مرتين فقط، طوال مدة خدمة المرأة العاملة، على خلاف المشرع الأردني والفلسطيني، الذي لم يشترط ذلك، وهو الأفضل من وجهة نظر الباحثة<sup>1</sup>.

ولا بد لنا هنا أن نشير للفقرة الثانية من المادة (103) من قانون العمل الفلسطيني التي نصت على أنه: "2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها"، مما يعني أنه يحظر على صاحب العمل فصل المرأة العاملة، بسبب إجازة الوضع والولادة، إلا في حال ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلال هذه الفترة، ولكن نرى أن هذا المنع ليس عمومياً، أي أن صاحب العمل يستطيع فصل المرأة العاملة خلال إجازة الوضع، دون اشعار اعمالا لنص المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني، التي تجيز لصاحب العمل، فصل العامل من عمله دون اشعار، كما لو قامت المرأة العاملة، وأثناء اجازة الوضع، بإفشاء أسرار العمل.

وفي تطبيق آخر من تطبيقات وقف عقد العمل، فترة الرضاعة للمرأة العاملة، فقد نصت المادة (104) من قانون العمل الفلسطيني، على أنه: "1- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع. 2- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية، وكذلك فعل كل من المشرع المصري والأردني<sup>2</sup>، فقد أورد إجازة الرضاعة للمرأة العاملة، وقد أحسنوا صنعا بذلك.

ونستنتج مما سبق، أن هذه الإجازات على الرغم من أنها مدفوعة الأجر، إلا أنه يمكننا اعتبارها من قبيل التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل، لأن الأجر المدفوع فيها منظم بمدة معينة بموجب القانون، وفي حال أرادت المرأة العاملة الحصول على إجازة تزيد عن المدة القانونية، سواء إجازة الوضع أو فترة الرضاعة، وبتفاهق بينها وبين صاحب العمل، يمكننا تطبيق نظام وقف عقد العمل، فهنا تحصل المرأة العاملة على الراحة، ورب العمل لا يخسر عماله المهرة ولا يدفع الأجر.

<sup>1</sup>(محمود رمضان، 2004، ص 273\_274).

<sup>2</sup>أنظر مادة (71) من قانون العمل الأردني، ومادة (93) من قانون العمل المصري

**2- الوقف بسبب التفرغ لتربية الأطفال:** نصت المادة (94) من قانون العمل المصري على أنه: "يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها"، ونصت المادة (67) من قانون العمل الأردني على أنه: "للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر، الحق في الحصول على إجازة دون أجر، لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على ان تفقد هذا الحق اذا عملت باجر في اي مؤسسة اخرى خلال تلك المدة"، أما قانون العمل الفلسطيني فقد نصت المادة(105) منه على أنه: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها".

ومما سبق نستنتج انه: تم تحديد مدة هذه الإجازة بسنتين في التشريع المصري، وسنة بالتشريع الأردني، أن المشرع الفلسطيني لم يذكر مدة معينة، وأيضاً اشترط المشرع المصري، أن تكون المنشأة التي تعمل فيها المرأة، تستخدم خمسين عاملاً فأكثر، والمشرع الأردني اشترط أن تكون المنشأة تستخدم عشرة عمال أو أكثر، أما المشرع الفلسطيني لم يشترط أن يكون في المنشأة عدد معين من العمال، وهذا موقف يشار اليه بالتشريعات الفلسطينية، و نلاحظ من النصوص السابقة أن المشرع المصري، اشترط ألا تحصل المرأة العاملة على هذه الإجازة أكثر من مرتين، طول فترة خدمتها، أما المشرع الأردني فلم يشترط مثل هذا الشرط، وإنما اشتمل النص على شرط آخر، وهو أن لا تعمل المرأة في أي مؤسسة أخرى، وإذا حصل ذلك تفقد حقها بالعودة لعملها، أما المشرع الفلسطيني فلم يتطرق لأي شرط، كما نلاحظ تشابه بين المشرع المصري والمشرع الفلسطيني بأنه ذكر كلمة "طفلها" وليس أطفالها كما فعل المشرع الأردني، فقد اشترط أن يكون للمرأة العاملة أكثر من طفلين، لأن الصيغة جاءت بالجمع، وكان من الأولى أن يمنح هذا الحق للمرأة العاملة، وان كان لها طفل واحد، فلها الحق في رعايته، والتفرغ لتربيته<sup>1</sup>.

وخلاصة القول أن تفرغ المرأة العاملة لتربية أطفالها، وحصولها على إجازة بدون أجر، هو من قبيل التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل.

**3- وقف عقد العمل للاتحاق بالزوج:** بعد الاطلاع على كل من التشريع المصري و الأردني والفلسطيني، نجد أن المشرع المصري لم ينظم مثل هذا النوع من الإجازات في قانون العمل المصري رقم (12) لعام (2003)، أما قانون العمل الأردني، فقد نص في المادة (68) منه على أنه: "لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا

<sup>1</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص287).

انتقل الى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها"، أما قانون العمل الفلسطيني فقد نصت المادة (105) منه على أنه: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها". وأيضاً نلاحظ أن المشرع الفلسطيني، لم ينص على مثل هذا النوع من الإجازات بشكل منفرد وبشروط، كما فعل المشرع الأردني، فالمشرع الفلسطيني أعطى هذا الحق للمرأة العاملة فقط، أما المشرع الأردني، فقد منحه لكلا العاملين ذكر أو أنثى، واشترط عدد من الشروط لذلك، منها أنه اشترط أن يكون كل من الزوجين عاملاً، أي أن ينطبق عليه وصف عامل، طبقاً لأحكام قانون العمل، واشترط أيضاً انتقال أحد الزوجين العاملين لمكان آخر، داخل المملكة أو خارجها، واشترط أن يمنح العامل هذا الحق لمرة واحدة وبمدة لا تزيد عن سنتين، ونلاحظ أيضاً أن النص جاء مطلقاً ولم يرد فيه، شرط عدم العمل لدى صاحب عمل آخر، أثناء فترة الإجازة<sup>1</sup>.

**4-وقف عقد العمل لغايات الدراسة:** بعد استقراء نصوص قانون العمل الفلسطيني، نجد أن المشرع لم ينص على إجازة الدراسة، وفيما يتعلق بالمشرع المصري فمن خلال المادة (49) من قانون العمل نصت على أنه: "للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل"، بالتالي نلاحظ أنه لم ينص على إجازة الدراسة، وإنما سمح للعامل بتحديد موعد إجازته السنوية، بما يتناسب مع رغبته بالحصول على إجازة لأداء امتحان، إذا كان في إحدى مراحل التعليم، شريطة إخطار صاحب العمل قبل الإجازة بخمسة عشر يوماً، أما المشرع الأردني فقد استحدث حكماً جديداً، حين منح العامل الحق في تنمية نفسه علمياً، حيث جاء في نص المادة (166 ب): "يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية"، ومن خلال هذا النص نلاحظ أنه يحق للعامل أن يوقف عقد عمله، لمدة أربعة أشهر لغايات الدراسة، دون أن يضطر لإنهاء عقد عمله، ونلاحظ هنا أن المشرع لم يحدد إن كانت هذه المدة لمرة واحدة، طويلة فترة الدراسة، أم لأكثر من مرة، وقد ذهب إتجاه من الفقه، بأن المشرع قصد لمرة واحدة، لأنه غير منطقي أن تكون لأكثر من مرة، خلال فترة الدراسة، التي من الممكن أن تطول لعدة سنوات، ولما في غير ذلك القول، إضرار بمصلحة العامل المادية، بسبب حرمانه من الأجر، وإضرار بمصلحة صاحب العمل والإنتاج بالمنشأة من ناحية أخرى<sup>2</sup>، وأيضاً هناك رأي آخر، يمنح هذا الحق للعامل، لمرة واحدة، بكل مرحلة من مراحل الدرجات الجامعية، كاستكمال العامل دراساته العليا، وأرى أن هذا الرأي فيه مراعاة لحق العامل، وأنه غير مخالف للقانون، كون

<sup>1</sup>(الصرايرة، مرجع سابق، ص 63 و 64).

<sup>2</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص 288).

النص يجري على إطلاقه، ما لم يفيد بنص آخر<sup>1</sup>، أما فيما يتعلق بالمشروع الفلسطيني، فبعد استقراء نصوص قانون العمل الفلسطيني، نجد أن المشروع لم ينص على إجازة الدراسة.

**5- وقف عقد العمل بسبب الاضراب:** بداية يتوجب علينا تعريف الإضراب، وقد ذهب البعض إلى تعريفه بأنه: "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي، وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل"<sup>2</sup>، وفيما يتعلق بقانون العمل المصري فقد أورد نصاً صريحاً يبيح فيه الإضراب<sup>3</sup>، أما قانون العمل الأردني، فلم يورد نص صريح يبيح فيه الإضراب، ولكن عند البحث في ثنايا نصوص قانون العمل الأردني، خاصة المواد (134\_136)<sup>4</sup>، التي نظمت أحكام الإضراب، نجد أنها تمنع الاضراب وتحظره في حالات معينة، بمعنى أنها تجيزه في حالات أخرى، فتمنع الاضراب دون اشعار، يوجه لصاحب العمل قبل اربعة عشر يوماً منه، ومن خلال الرجوع لنظام وشروط واجراءات الاضراب والاعلاق رقم(8) لسنة (1998) المنشور على موقع قسطاس، خاصة المادة الثالثة منه، نجد أنه قام بتوضيح المقصود من المصالح العامة، كم أنه وضع شروط للإضراب في المادة الرابعة منه<sup>5</sup>، لذا نستنتج من المشروع الأردني، أن الأصل في الاضراب الإباحة، فهو من الحريات العامة في وقتنا الحاضر، ولا يمكن تحريمه بنص قانوني صريح، ولكن يمكن تنظيمه بشروط محددة، وتقيدده بحالات وأوقات محددة<sup>6</sup>، أما فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني فقد نصت المادة (66) منه على أنه: "وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم"، أي أن

<sup>1</sup> (سلامة، مرجع سابق، ص92).

<sup>2</sup> (الطوره، مرجع سابق، ص39).

<sup>3</sup> مادة 192 نصت على أنه: "للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية -بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه -إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للاضطراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول. فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

<sup>4</sup> انظر المواد (134-136) من قانون العمل الأردني.

<sup>5</sup> المادة 3: "تعتبر من خدمات المصالح العامة المشار إليها في القانون: أي خدمة من خدمات المرافق العامة بما في ذلك خدمة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية والماء والكهرباء والمحروقات والنقل والمستشفيات والمخابز وصناعة الأدوية أو أي قسم يتعلق بصيانة المؤسسة أو سلامة العمال المستخدمين فيها أثناء العمل أو أي خدمة يصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير العمل على أنها خدمات المصلحة العامة على أن ينشر قرار مجلس الوزراء في الجريدة الرسمية". المادة 4: "أ- يجب أن يكون الإشعار بالإضراب كتابياً ومتضمناً لموضوع النزاع وتاريخ الإضراب المزمع القيام به. ب- يجب أن يكون الإشعار بالإضراب موقفاً من قبل العمال أو النقابة الممثلة لهم شريطة ذكر وتحديد فئات العمال المعنيين بوضوح. ج- يجب أن يقدم الإشعار بالإضراب إلى صاحب العمل أو من ينوب عنه وفي حالة تعذر ذلك يجوز إرساله بالبريد المسجل ويعتبر التبليغ قد تم بعد مضي سبعة أيام من تاريخ إرساله ويتوجب تبعاً لذلك تغيير تاريخ البدء بالإضراب من تاريخ انتهاء هذه المدة.

<sup>6</sup> (الصرايرة، مرجع سابق، ص70).

المشروع الفلسطيني كفل حق الاضراب، أما المادة (67) منه، فقد وضعت شروط للإضراب، ليكون مشروعاً، منها توجيه تنبيه كتابي للطرف الآخر وللوزارة، قبل أسبوعين من تاريخ الإضراب، أما إن كان الإضراب بالمرافق العامة، فيكون التنبيه قبل أربعة أسابيع، ويجب أن يكون موقعا من 51% من عدد العاملين بالمنشأة، ولا يجوز الإضراب أثناء اجراءات النظر في النزاع الجماعي، ومما سبق وبعد عرضنا للنصوص القانونية، نجد أنه يترتب على إضراب العامل سواء كان إضراباً مشروعاً، أم غير مشروع، وقف تنفيذ العقد، ويتم استئنافه بعد انتهاء الإضراب، وتعتبر فترة الإضراب بأجر، إن كان مشروعاً، والعكس صحيح، ولكن ارتكاب العامل أثناء إضرابه أخطاء، بغض النظر إن كان إضرابه مشروعاً أم غير مشروع، فإن العامل يدفع تعويضاً لصاحب العمل، لأن من حق صاحب العمل فصله في هذه الحالة<sup>1</sup>، وقد نص المشرع المصري على ذلك صراحة<sup>2</sup>، بأن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه، إلا في حالة الخطأ الجسيم من العامل، أثناء الاضراب، كإتلاف بعض ممتلكات العمل، وغيرها من الأخطاء<sup>3</sup>. وبذلك نلاحظ بأن الاضراب يعد من أهم تطبيقات وقف عقد العمل، ويترتب عليه وقف التنفيذ للعقد لا الإنهاء.

**ثانياً: حالات الوقف التي ترجع لصاحب العمل:** تتعدد حالات وقف عقد العمل، التي تعود لصاحب العمل، ونقصد بها اتخاذ صاحب العمل قرار بوقف تنفيذ العقد، نتيجة لتوافر سبب يدفعه لذلك، منها وقف عقد العمل كإجراء تأديبي، ووقف عقد العمل بسبب الاغلاق، ووقف العقد بسبب الظروف الاقتصادية والفنية، وسأوضحها على الترتيب.

**1- وقف عقد العمل كإجراء تأديبي:** في حال ارتكاب العامل مخالفة في العمل، فإن لرب العمل سلطة لوقف العامل عن عمله، كإجراء تأديبي، وقد عرفه البعض بالوقف التأديبي، ونقصد به منع العامل من العمل لمدة معينة، مع حرمانه من الأجر خلال هذه المدة، والوقف عن العمل كجزاء تأديبي، يوقعه رب العمل على العامل نتيجة ارتكابه، مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات، المصدقة من قبل الوزارة<sup>4</sup>، وبعد الاطلاع على النصوص التشريعية، نجد أن المشرع المصري، لم يدرج الوقف التأديبي ضمن العقوبات التأديبية، التي جاءت على سبيل الحصر في المادة (60)<sup>5</sup> منه، واكتفى بالخصم من الأجر، بالتالي فإن الوقف التأديبي، لا يعد من تطبيقات وقف عقد العمل، في قانون العمل المصري أما قانون العمل الأردني فقد نصت المادة(48) منه على أنه: "ا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة

<sup>1</sup>(سلامة، مرجع سابق، ص 95).

<sup>2</sup>مادة (195) من قانون العمل المصري رقم (12) لعام (2003).

<sup>3</sup>(الصرايرة، مرجع سابق، ص71)

<sup>4</sup>(الصرايرة، المرجع السابق، ص 73).

<sup>5</sup>أنظر مادة 60 من قانون العمل المصري

الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه على أن يراعى ما يلي: أ. أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر، لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد، وأن تتاح له فرصة سماع اقواله للدفاع عن نفسه، قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل، خلال اسبوع واحد من تاريخ تبليغها له. ب. أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة<sup>1</sup> بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها ج. أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل، ومقدار أجره، وأسباب فرض الغرامة عليه، وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه<sup>2</sup>، ومن خلال هذا النص نلاحظ أنه، وإن كان الوقف التأديبي من تطبيقات وقف عقد العمل في القانون الأردني، إلا أن المشرع الأردني قيد هذا الحق، بوضع مدة أقصى للوقف، وأوجب على صاحب العمل، إتاحة الفرصة للعامل للدفاع عن نفسه، وأعطاه الحق بالاعتراض على هذا الجزاء لدى مفتش العمل، خلال أسبوع من تاريخ تبليغه لها<sup>1</sup>، أما فيما يتعلق بالمشرع الفلسطيني، فبالرجوع للمادة (84)<sup>2</sup> من قانون العمل الفلسطيني، نجد أنه لم ينظم الوقف التأديبي كما فعل المشرع الأردني، وبالتالي فلا يمكن اعتباره من قبيل التطبيقات التشريعية للوقف..

**2- وقف عقد العمل بسبب الإغلاق:** يعتبر الإغلاق سلاحاً بيد صاحب العمل، كما يعتبر الإضراب سلاحاً بيد العمال، ويتجه له صاحب العمل، لإجبار العمال على الاستمرار بالعمل، وعدم الامتناع عنه، وقد يكون الإغلاق كوسيلة للتعبير عن وجود نزاع عمالي جماعي، أو قد يكون بقرار من الجهة الإدارية المختصة، كجزاء على صاحب العمل نتيجة ارتكابه مخالفة ما<sup>3</sup>، ونستطيع الاستدلال على إباحة الإغلاق، من خلال النصوص المنظمة لأحكام الإغلاق، فإن تم الإغلاق وفق الشروط الواردة في النصوص التشريعية، كان مشروعاً، وبغير تلك الشروط، يكون غير مشروع، ومعاقب عليه، فالمشرع المصري حدد النطاق المشروع للإغلاق في نص المادة (255) التي نظمت حالة الإغلاق التي تتم بقرار من الجهة الإدارية، وحدد أيضاً عقوبة لصاحب العمل في المادة (256)، من قانون العمل المصري، أما المشرع الأردني فقد حدد النطاق المشروع للإغلاق كوسيلة للتعبير عن نزاع عمالي جماعي، في المواد (134 و135 و136) من قانون العمل الأردني، والمواد (5 و6) من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (8) لسنة (1988)، واعتبر قانون العمل الأردني الإغلاق

<sup>1</sup> (المغربي، مرجع سابق، ص 291).

<sup>2</sup> أنظر مادة (84) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

<sup>3</sup> (المغربي، مرجع سابق، ص 292).

من جهة صاحب العمل، من التطبيقات التشريعية لنظام وقف عقد العمل في هذه المواد، أما في المادة (84)<sup>1</sup> من قانون العمل الأردني فقد نظم الإغلاق، الذي يكون بقرار من الجهة الإدارية، ووضح أنه يجوز لوزير العمل، إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أية آلة فيها، في حال ارتكاب صاحب العمل مخالفة لقواعد السلامة العامة والصحة المهنية، كعدم توفير الملابس والنظارات المتعلقة بوسائل الوقاية، أثناء العمل، أو عدم توفير أجهزة ووسائل الإسعاف الطبي، مما يؤدي لتعرض المنشأة والعمال للخطر، واشترط المشرع إنذار صاحب العمل، وإذا لم يتم بإزالة هذه المخالفة، تغلق المؤسسة ويستحق العمال كافة أجورهم، في فترة الإغلاق، ونستنتج مما سبق أن حالة الإغلاق التي تتم بقرار من الجهة الإدارية، هي تطبيق من تطبيقات وقف عقد العمل، في التشريع المصري و الأردني، لأن قرار الإغلاق لا يترتب عليه إنهاء عقود العمل للعمال، بل وقف للعقود بسبب سلوك صاحب العمل ومخالفته لقواعد الصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup>، أما فيما يتعلق بالمشرع الفلسطيني فقد نصت المادة (38) من قانون العمل على ما يلي: "1. لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة، 2. ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون." وقد وردت المادة (38) في الفصل الثاني من قانون العمل الموسوم بانتهاء عقد العمل الفردي، ولغايات فهم هذه المادة لا بد من الاطلاع على نص المادة (133) من قانون العمل الفلسطيني والتي جاء فيها: "إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه فللوزير فضلاً عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (131) إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة" وبذلك نلاحظ أن إغلاق المنشأة بقرار من الجهة الإدارية أو القضائية هو بمثابة تطبيق لوقف عقد العمل في التشريعات الفلسطينية، نتيجة خطأ صادر من صاحب العمل، وقد وفق المشرع الأردني أكثر من المشرع الفلسطيني في حديثه عن الإغلاق، فقد وضح المشرع الأردني مفهوم

<sup>1</sup> المادة (84) من قانون العمل الأردني تنص على انه: "أ. إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام هذا الفصل فللوزير إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة. ب. يشترط أن لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه إنذار إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها. ج. يراعى في حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف الآلات فيهما عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق أو الإيقاف. د. للوزير إحالة المخالف إلى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب.

<sup>2</sup> (الصرايرة، مرجع سابق، ص 76 و 77).

الإغلاق بأنه الاغلاق الناجم عن مخالفة صاحب العمل لأحكام القانون، وأحاط المشرع الأردني أجر العامل بضمانات أوسع حيث مد الحماية القانونية لأجر العامل طيلة فترة الإغلاق ولم يعلقها على شهرين كما فعل المشرع الفلسطيني.

**3- وقف عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية والفنية:** نحن هنا بصدد الوقف الاقتصادي أو الفني، الذي يؤدي الى وقف عقد العمل، من جهة صاحب العمل، وعليه يكون الوقف، عملاً ارادياً يرجع لصاحب العمل، فهو مالك المشروع، الذي تكون له سلطة الادارة والتنظيم فيه<sup>1</sup>، وبشكل الوقف الاقتصادي من الناحية المادية، تقليل لوقت العمل، قد يصل للتوقف التام عن العمل، ، ومن الناحية القانونية، فإنه يؤدي للمساس بتنفيذ العقد، وقد تتخذ هذه الظروف الاقتصادية، التي تمس المنشأة، شكل القوة القاهرة، أو ظروف اقتصادية عادية فحسب، بالتالي فلا يشترط توفر القوة القاهرة، في الظروف الاقتصادية، بل يكفي توافر صعوبات اقتصادية في نشاط المنشأة<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لموقف المشرع المصري، من وقف عقد العمل للظروف الاقتصادية والفنية، نجد من خلال المواد (196-201)<sup>3</sup> قد تضمنت أحكام تفصيلية لإنهاء العقد، لأسباب فنية أو اقتصادية، فقد أوجبت المادة(197)<sup>4</sup> من قانون العمل المصري، على صاحب العامل، الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يتقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي، أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، ويكون ذلك للجنة تشكل لهذا الطلب، وينبغي أن يتضمن الطلب الأسباب المتعلقة بصاحب العمل، وأيضاً عدد العمال وفئاتهم الذين سيتم الاستغناء عنهم في حالة الإغلاق الجزئي، وعلى صاحب العمل أيضاً إخطار العمال والمنظمات النقابية، بالقرار الصادر بالإغلاق، سواء الكلي أو الجزئي، ومنعت المادة السابقة صاحب العمل، من تقديم هذا الطلب، أثناء مرحلة الوساطة والتحكيم، بالتالي ومن خلال نصوص المواد السابقة، من قانون العمل المصري، نستنتج بأن المشرع المصري، منح الحق لصاحب العمل، في إغلاق مشروعه كلياً أو جزئياً، لمواجهة ظروف اقتصادية، شريطة أن تكون هذه الظروف نهائية وثابتة، فالظروف الاقتصادية إن كانت تتصف بالتأقت، فتعد من تطبيقات وقف عقد العمل، ، أما إن اتصفت هذه الظروف الاقتصادية أو الفنية بالديمومة، فلا داعي لوقف عقد العمل، والأولى إنهاؤه<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> (المغربي، مرجع سابق، ص 291).

<sup>2</sup> (الصرارية، مرجع سابق، ص 79).

<sup>3</sup> أنظر قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003).

<sup>4</sup> أنظر مادة (197) من قانون العمل المصري

<sup>5</sup> (غانم، مرجع سابق، ص 281-284).

أما فيما يتعلق بالمشرع الأردني، فمن خلال نص المادة (31) من قانون العمل الأردني<sup>1</sup>، نلاحظ أنه منح الحق لصاحب العمل في تعليق أو وقف بعض العقود الفردية، لأسباب اقتصادية أو فنية، كإجراء يلجأ له رب العمل بدلاً من إنهاء العقد، ومن خلال نص المادة (31) يتبين لنا، بأن المشرع الأردني قد قيد وقف عقد العمل لأسباب اقتصادية وفنية، بالعقود غير محددة المدة فقط، كما أنه ألزم صاحب العمل بإشعار الوزارة خطياً، بالإجراءات التي اتخذها، كما يتوجب على وزير العمل تشكيل لجنة ثلاثية، يتحقق من خلالها سلامة الإجراءات التي اتخذها رب العمل، ومن خلال ما سبق نلاحظ أن الظروف الاقتصادية والفنية، من التطبيقات التشريعية لوقف العمل في قانون العمل الأردني، والتي تعود لصاحب العمل<sup>2</sup>، أما فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني، فقد نصت المادة (41)<sup>3</sup> منه على صلاحية صاحب العمل بإنهاء عقد العمل، لأسباب فنية أو خسارة، اقتضت تقليص عدد من العمال، واشترطت تبليغ الوزارة بذلك، وهنا نلاحظ أن المشرع الفلسطيني، لم ينطرق للوقف كما فعل المشرع الأردني والمصري، وإنما اتجه لإنهاء العقود فقط، فقد قضت محكمة النقض الفلسطينية في الطعن الحقوقي 2015/127 الصادر بتاريخ 2015/6/4 المنشور على موقع المقتفي، ما يفيد بعدم اعتبار محاضر اجتماع مجلس الامناء في شركة معينة سبب كافي لتقرير وجود الخسارة من عدمها، وقررت أيضاً أن القول بوجود خسارة في المنشأة واستمرار عملها بذات الوقت لا يعتبر خسارة لا سيما أن الخسارة ترتبط باستحالة استمرار عمل المنشأة، وقد جاء في ذات السياق أن محكمة النقض الفلسطينية قد قررت: "أن إنهاء عمل العامل لوجود سبب فني أو خسارة وعدم تعيين عامل آخر بدلاً منه يؤكد وجود الخسارة"<sup>4</sup>، ويلاحظ أن القضاء الفلسطيني أخذ بمعيار جدية السبب الاقتصادي المنهي لعقد

<sup>1</sup>المادة 31 من قانون العمل الأردني نصت على أنه: "أ. إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها، كلها أو بعضها، فعليه تبليغ = الوزير خطياً معززا بالأسباب المبررة لذلك. ب. يشكل الوزير لجنة من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة اجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها الى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ. ج. يصدر الوزير قراره بشأن التوصية، خلال سبعة ايام من تاريخ رفعها بالموافقة على اجراءات صاحب العمل وإعادة النظر فيها د. اذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة ان على صاحب العمل اعادة عدد من العمال الى مواقعهم وان ظروف صاحب العمل تحتل ذلك فيجوز لصاحب العمل الطعن بقرار الوزير امام محكمة الاستئناف خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغ هذا القرار وتنتظر المحكمة فيه تدقيقاً بصورة مستعجلة بحيث يبت في الاستئناف خلال مدة لا تتجاوز شهراً ويكون قرارها قطعياً. هـ. يتمتع العمال الذين انهيئت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ)، ب) من هذه المادة بالعودة الى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل الى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل و. يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة.

<sup>2</sup>(الصريرة، مرجع سابق، ص80).

<sup>3</sup>المادة (41) تنص على أنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك"

<sup>4</sup> "إنهاء علاقة العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية (إعادة هيكلة) وفقاً لقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000"، ٢٠٢٣، [https://adel.ps/blogs/%D8%A7%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A1\\_%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A9\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84\\_%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%A8%D8%A7%D8%A8\\_%D9%81%D9%86%D9%8A%D8%A9\\_%D8%A3%D9%88\\_%D8%AE%D8%B3%D8%A7%D8%B](https://adel.ps/blogs/%D8%A7%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A1_%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%A8%D8%A7%D8%A8_%D9%81%D9%86%D9%8A%D8%A9_%D8%A3%D9%88_%D8%AE%D8%B3%D8%A7%D8%B)

العمل، وأن المقصود بالجدية استحالة استمرار عمل المنشأة في ظل وجود السبب الجدي، ويقع عبء إثبات جدية السبب الحقيقي على الطرف المدعي به، وهو هنا صاحب العمل، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية في الطعن المدني رقم (2009/423) الصادر بتاريخ (2009/1/24) المنشور على موقع المقتفي حيث جاء في حكمها: " ولما كان إثبات سبب إنهاء العمل يقع على صاحب العمل."، وجدية السبب الاقتصادي تختلف عن القوة القاهرة، فليس كل صعوبة اقتصادية قوة القاهرة، وحتى تعتبر الخسارة الاقتصادية قوة القاهرة تبرر انفساخ العقد، يجب أن تتوفر شروط القوة القاهرة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: حالات خارجة عن إرادة طرفي عقد العمل

لا شك أنه في فترة سريان العقد، قد تحدث أسباب تمنع تنفيذ عقد العمل، من قبل لطرفيه، وبشكل مؤقت، ولا علاقة لهما بهذه الأسباب، وخارجة عن إرادتهما، فقد يحدث سبب يمنع العامل، من تنفيذ التزامه، لسبب خارج عن إرادته، كإصابته بمرض معين، أو تأديته لخدمته العسكرية، أو اعتقاله من قبل السلطات الإدارية، أو حبسه بموجب حكم قضائي، وأيضا يمكن أن يطرأ سبب يمنع صاحب العمل، من تنفيذ الالتزام المترتبة عليه، وأيضا خارجة عن إرادته، كتعطيل المنشأة وسأوضح هذه الأسباب بالتفصيل.

1-الوقوف بسبب مرض العامل: يعتبر مرض العامل، من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل، في كل من القانون المصري والأردني، وقد يكون مرض العامل مرضاً عادياً، لا علاقة له بالعمل، وقد يكون مرضه بسبب العمل، كإصابة العمل وأمراض المهنة، ففي حالة المرض العادي، ومن خلال المادة ( 54) من قانون العمل المصري، نلاحظ أن المشرع أعطى للعامل تعويضا عن أجره، خلال تلك الفترة، ويكون التعويض لمدة(180) يوما بالسنة، ووفر المشرع الحماية للعامل، من انتهاء عقد عمله، خلال مدة (180) يوم، المنصوص عليها كإجازة مرضية، وفي جميع الأحوال، فإن صاحب العمل لا يتحمل أية مبالغ للعامل، بل يتم أداؤها من قبل جهة التأمين، ولا يترتب على صاحب العمل إلا أداء الاشتراكات، والمشرع المصري ينتهج المعيار الحسابي الجامد، للتمييز فيما اذا كان مرض العامل، قصير المدة أم طويل المدة<sup>2</sup>، أما في قانون العمل الأردني، فقد نصت المادة (65)<sup>3</sup> منه على

[1%D8%A9\\_%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9\\_\(%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D8%AF%D8%A9\\_%D9%87%D9%8A%D9%83%D9%84%D8%A9\)\\_%D9%88%D9%81%D9%82%D8%A7\\_%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84\\_%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D9%8A\\_%D8%B1%D9%82%D9%85\\_7\\_%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9\\_2000](#)

<sup>1</sup> (ظميرة، مرجع سابق، ص82)

<sup>2</sup> (غانم، مرجع سابق، ص253\_254).

<sup>3</sup> أنظر مادة (65) من قانون العمل الأردني.

أن العامل يستحق إجازة مرضية، مدتها أربعة عشر يوماً في السنة، وبأجر كامل، ويجوز تجديدها بناء على تقرير طبي، لمدة أربعة عشر يوماً أخرى، وبأجر كامل إذا كان نزيل لأحد المستشفيات، وينصف الأجر إذا لم يكن نزيل أحد المستشفيات، وفي كل الحالات السابقة، يجب على العامل إحضار تقرير طبي معتمد من قبل المؤسسة، وإذا لم يكن هناك طبيب، فمن أي طبيب، ويتوجب عليه أيضاً التزام الراحة، ولا يجوز له العمل، لدى صاحب عمل آخر، ولا يجوز لصاحب العمل، إنهاء خدمته، خلال هذه الإجازة، أو توجيه اشعار له بإنهاء الخدمة، والمشرع نص على أن تكون الإجازة المرضية بأجر، مراعاة لمصلحة العامل ورب العمل، كون صاحب العمل يدفع الأجر لفترة محددة بموجب نص قانوني<sup>1</sup>، أي أن المشرع الأردني نظم الإجازة المرضية ضمن قواعد وضوابط، أما فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني، فقد نصت المادة (79) منه على أنه: "بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وينصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى"، وأستنتج بموجب هذا النص، أنه لا يمكن اعتبار مرض العامل من قبيل التطبيقات التشريعية للوقف، في التشريعات الفلسطينية، وذلك لأنه لم ينص المشرع بشكل صريح على ذلك، كم أن المشرع الفلسطيني لم يحدد وينظم هذه الإجازة بشيء من التفصيل، كما فعل المشرع الأردني في المادة (65) من قانون العمل.

ولكن من وجهة نظري، أنه يمكن لطرفي عقد العمل في حالة مرض العامل، أن يتفقوا على وقف عقد العمل، خلال فترة مرض العامل التي تزيد عن المدة المقررة في القانون كما ورد في المادة (5/35)، التي تنص على أنه: "ينتهي عقد العمل الفردي بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد"، فيمكن إعمال نظام وقف عقد العمل بدلاً من إنهاءه، فهو أقل وطأة، وبذات الوقت لا يقوم صاحب العمل بدفع الأجر.

أما فيما يتعلق بإصابات العمل وأمراض المهنة، فنجد أيضاً أن كل من التشريع المصري والأردني، ينتقان على أن إصابات العمل وأمراض المهنة، من أسباب وقف عقد العمل، ونجد أن المشرع الأردني في قانون الضمان الاجتماعي، ساوى في الحكم بين إصابة العامل وأمراض المهنة، فقد عرفت المادة الثانية من القانون، إصابة العمل بأنها: "الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له، خلال ذهابه لعمله أو عودته منه، شريطة أن يكون الذهاب والإياب الى مكان العمل

<sup>1</sup>(الصرايرة، مرجع سابق، ص82).

ومنه"، ولكن هناك اختلاف بين إصابة العمل، وأمراض المهنة، وإصابة العمل، نقصد بها الحادث الفجائي الذي يحصل للعامل، أثناء العمل أو بسببه، ويشمل مخاطر الطريق، وينشأ عنه ضرر جسماني، يصيب العامل، أما مرض المهنة فهو مرض يتكون في جسم العامل تدريجياً، نتيجة عمله بمهنة معينة، وفي كل الأحوال فإن إصابة العمل وأمراض المهنة، تعتبر من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل، فيتوقف العقد لحين تقرير مصير العامل المصاب، إما بعودته لعمله بعد شفائه، وإما أن ينشأ عن الإصابة عجز كلي أو جزئي، وإما أن تكون الإصابة مميتة، وقد فرق المشرع الأردني بين العامل المشمول بالضمان الاجتماعي، والعامل غير المشمول بالضمان الاجتماعي، فالعامل المشمول بالضمان، فإن مؤسسة الضمان هي التي تتكفل بدفع الأجر للعامل، طيلة مدة علاجه، بواقع 75% من أجره اليومي، أما إن كان العامل غير مشمول بالضمان الاجتماعي، فإن صاحب العمل، يلتزم بدفع أجره، طيلة فترة علاجه، بواقع 75% من أجره اليومي<sup>1</sup>، وقد عرف المشرع المصري حادثة العمل، في قانون التأمين الاجتماعي المصري، رقم (79) لسنة (1975): "بأنها الحادثة التي تقع للعامل أثناء أداء العمل أو بسببه"، ومن خلال هذا النص نستنتج بأن الحادثة التي تقع للعامل، أثناء وقف عقد العمل، ليست إصابة عمل<sup>2</sup>.

**2-الوقف بسبب الالتحاق بالخدمة العسكرية:** يعتبر التحاق العامل بالخدمة العسكرية، من تطبيقات الوقف في كل من التشريع المصري والأردني، ولكن بالرجوع لنصوص قانون العمل المصري، نجد أنه لم يعالج أثر الالتحاق بالخدمة العسكرية، من قبل العامل على عقد عمله، إلا أنه وبالرجوع لنصوص قانون الخدمة العسكرية، رقم (127) لعام (1980)، نلاحظ أن المادة (43) نصت على أنه يتوجب على صاحب العمل، الذي لديه عمال لا يقل عددهم عن عشرة، أنه وإن جند أحد العاملين لديه، أن يحتفظ له بوظيفته، أو بعمل مماثل لحين انتهاء خدمته، ويجوز لصاحب العمل، أن يشغل وظيفة العامل المجند، بصفة مؤقتة ويعاد لها بتقديمه طلب، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه من الخدمة، وعلى صاحب العمل، إعادته لعمله، خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، ويعتبر تاريخ تقديم الطلب، هو تاريخ عودة العامل لعمله، أما إذا أصاب العامل عجزاً، بسبب إصابته أثناء الخدمة العسكرية، ولكنه يستطيع القيام بعمل آخر، غير عمله السابق، فهنا يعاد للعمل الذي يمكنه القيام به<sup>3</sup>، واحتفاظ صاحب العمل بعمل العامل، أثناء فترة الخدمة العسكرية، لا يسري إلا على العقود غير محددة المدة، وذلك يستفاد من خلال الفقرة الثانية من نص المادة (43) من قانون الخدمة العسكرية، مما يعني سريان القواعد العامة، أثناء فترة التجنيد، على عقد العمل غير محدد المدة، فيجوز لصاحب العمل أن

<sup>1</sup>(المصري، مرجع سابق، ص 296).

<sup>2</sup>(الصريرية، مرجع سابق، ص 85).

<sup>3</sup>(الصريرية المرجع السابق، ص 87)

يعتبر عقد العمل محدد المدة منفسخا بسبب التحاق العامل بالخدمة العسكرية<sup>1</sup>، وقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية، أن العامل لا يستحق أجر خلال فترة وقف عقد عمله بسبب خدمته العسكرية الإلزامية، ولكن هذا الأمر لا يسري، على الاستدعاء للخدمة الاحتياطية<sup>2</sup>، وقد نص المشرع المصري صراحةً، على احتساب مدة الخدمة العسكرية، بمدة خدمة العامل، أي كأنه استمر بعمله، وبحسب له جميع الحقوق والمميزات، التي تمنح للعامل في فترة عمله<sup>3</sup>، ويشترط لوقف عقد العمل بسبب الخدمة العسكرية، أن يكون تجنيد العامل إجباري ولمدة مؤقتة، أما ان كان تطوع بالقوات المسلحة بصفة دائمة، فيكون فسخا لعقد العمل محدد المدة، واستقالة من العمل وإنهاء خدمة من قبل العامل، في العقد غير محدد المدة<sup>4</sup>.

أما فيما يتعلق بالمشرع الأردني، فمن خلال الرجوع لقانون العمل الأردني، نجد أنه لم يعالج وقف عقد العمل بسبب الخدمة العسكرية، ولكن في المادة(27) فقرة (أ1) نصت على أنه، يحظر على صاحب العمل، إنهاء خدمة العامل، أو توجيه إشعار له خلال قيامه بخدمة العلم، أو الخدمة الاحتياطية، بالتالي نلاحظ أن المشرع الأردني، يأخذ بفكرة وقف عقد العمل، بسبب قيام العامل بخدمة العلم والخدمة الاحتياطية ، ونجد أن المشرع الأردني، قد تناول في قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية رقم (23) لسنة (1986)<sup>5</sup>، أثر استدعاء العامل للقيام بأداء خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية، على عقد عمل العامل، من خلال المادتين (25أب) و(26أ)<sup>6</sup> ، وقد نصنا على إلزام صاحب العمل، بالاحتفاظ بعمل العامل، الذي يطلب لأداء خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية، وتعتبر هذه الفترة كخدمة

<sup>1</sup>(الأهواني، مرجع سابق، ص575).

<sup>2</sup>(المرجع السابق، 575).

<sup>3</sup> الطعن رقم 0876 لسنة 48 مكتب فني 35 صفحة رقم 711، بتاريخ 19-03-1984، فقرة رقم1: لما كان النص في الفقرتين الأولى و الثانية من المادة 79 من القانون رقم 91 لسنة 9هـ 19 بإصدار قانون العمل- الذي يحكم واقعة الدعوى- وفي المادة 60 من القانون رقم هـ. لسنة 19 في شأن الخدمة العسكرية و الوطنية قبل تعديلها بالقانون رقم 38 لسنة 197 هـ اللاحق في صدره على تاريخ تجنيد الطاعن و في المادة 61 من ذات القانون و في المادة 62 و إن دل على أن الشارع رتب على عقد العمل- في حالة عودة العامل إلى عمله بعد تسريحه من الخدمة العسكرية الإلزامية - ضم مدة التجنيد إلى مدة الخدمة عند حساب المكافأة أو المعاش و تقرير العلاوات و الترقيات و اعتبار أن فترة الاختبار قد تم اجتيازها بنجاح بانتهاء مدة الخدمة العسكرية أو الوطنية إلا أنه لا يتأدى منه التزام =صاحب العمل بأداء أجر العامل طوال = هذه المدة أو مد مدة عقد العمل المحدد المدة بقدر مدة التجنيد أو صيرورة هذا العقد غير محدد المدة و كان عقد العمل يدخل أثناء مدة تجنيد العامل في عداد العقود الموقوفة طبقاً للقواعد العامة في القانون المدني إذ يستحيل على العامل القيام بعمله خلالها و في المقابل لا يلزم صاحب العمل بأداء أجره لأن الأصل في استحقاق الأجر طبقاً للمادة الثالثة من قانون العمل المشار إليه أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل و لم يستثن المشرع من هذا الأصل سوى حالات معينة أوردها على سبيل الحصر و ليس من بينها حالة استدعاء العامل لأداء الخدمة العسكرية الإلزامية، و كانت مدة عقد العمل المحدد المدة تنتهي بحلول أجله أثناء مدة التجنيد- فإنه- لا يكون للعامل الحق في طلب إعادته إلى عمله بعد تسريحه لأن تجنيد العامل ليس من شأنه إحداث تغيير في طبيعة عقد العمل أو في الشروط المتفق عليها فيه ولا وجه للتحدي في هذا الخصوص بمبدأ المساواة بين العاملين إذ لا مساواة فيما يناهض القانون .

<sup>4</sup> (الصرايرة، مرجع سابق، 87 و 88).

<sup>5</sup> المنشور على الصفحة 1000 من عدد الجريدة الرسمية رقم 3402 تاريخ 1986\6\1.

<sup>6</sup> أنظر قانون العلم والخدمة الاحتياطية

فعلية للعامل، تدخل في احتساب حقوقه، ويستحق العلاوات والترقيات عن فترة الخدمة أيضاً، وعلى صاحب العمل، إعادة العامل لعمله، خلال خمسة عشر يوماً، من تاريخ تقديمه طلب إعادته لعمله، الذي يتوجب عليه تقديمه، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه من الخدمة<sup>1</sup>.

**3- وقف عقد العمل بسبب توقيف العامل وحبسه أو اعتقاله إدارياً:** بالرجوع لقانون العمل المصري، نجد أن المشرع المصري، عالج وقف عقد العمل بسبب وقف العامل، أو اعتقاله إدارياً، بنصوص المواد(66،76)<sup>2</sup>، فقد أجاز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله، وفقاً مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً، مع صرف أجره كاملاً، إذا اقتضى التحقيق ذلك، أو طلب من اللجنة المشار إليها، في المادة(71) من هذا القانون فصل العامل من عمله، وأيضاً يستطيع صاحب العمل وقف العامل عن عمله احتياطياً<sup>3</sup>، إذا ارتكب العامل جنحة داخل مكان العمل<sup>4</sup>، أو إذا ارتكب جنحية، أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة خارج مكان العمل، وعلى صاحب العمل أيضاً عرضه على اللجنة المشار لها في المادة(71)، خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف، فإذا وافقت اللجنة على الوقف، يستحق العامل نصف أجره، وإن لم توافق استحق أجره كاملاً، وكذلك الأمر إذا تم تبرئته بموجب حكم قضائي<sup>5</sup>.

وبالرجوع لنص المادة (28هـ) من قانون العمل الأردني، التي منحت لصاحب العمل الحق في فصل العامل إذا تغيب عن عمله دون سبب مشروع، أكثر من عشرين يوماً متقطعة في السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، فمن خلال هذا النص هل يمكن اعتبار غياب العامل عن عمله، بسبب

<sup>1</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص 298).

<sup>2</sup> أنظر قانون العمل المصري

<sup>3</sup>الطعن رقم0350 لسنة 42 مكتب فني 30 صفحة رقم 765 بتاريخ 10-03-1979، فقرة رقم1: مفاد نص المادة 68 من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم 3309 لسنة 1966 أن الوقف الاحتياطي للعامل يوقف صرف نصف مرتبه غير أن استمرار هذا المنع مشروط بعرض أمره على المحكمة التأديبية المختصة خلال عشرة أيام من تاريخ ذلك الوقف فيزول حق الشركة في حرمان العامل الموقوف من نصف مرتبه إذا لم تعرض أمره على تلك المحكمة خلال هذا الأجل، وتلتزم في هذه الحالة بصرفه إليه لحين صدور قرار المحكمة بشأنه. لما كان ذلك، وكان الثابت في الدعوى أن الشركة الطاعنة أوقفت المطعون ضده عن عمله احتياطياً في أول يونيو سنة 1967 عندما أجرت معه تحقيقاً عن واقعة تلاعبه في عمليات البيع التي أسندتها إليه كما أوقفت صرف نصف مرتبه من هذا التاريخ ولم تعرض أمره على المحكمة التأديبية المختصة إلا بعد انقضاء شهر ونصف بكتابها المؤرخ 7 من يوليو سنة 1967، كما فصلته من العمل لديها اعتباراً من 4 يوليو سنة 1967 وصدر حكم المحكمة التأديبية المختصة بإلغاء قرار الفصل مع ما يترتب على ذلك من آثار فأعادته الشركة إلى عمله في 30 من ديسمبر سنة 1967، فيكون على حق في طلب المرتب عن فترة وقفه.

<sup>4</sup> الطعن رقم0170 لسنة 38 مكتب فني 25 صفحة رقم 895، بتاريخ 18-05-1974، فقرة رقم 5: ما نصت عليه المادة 97 من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 من أنه إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنحية أو أية جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في هذا الشأن، لم يتضمن الالتزام بإبلاغ النيابة العامة عن الواقعة التي نسب إلى العامل ارتكابها ولم تقيد سلطة رب العمل في إجراء التحقيق الإداري و الاكتفاء به في إجراء الفصل إذا قدر أن مصلحة منشأته تقتضى ذلك و أن ما وقع من العامل يكفي في إنهاء العلاقة العقدية بالفسخ طبقاً لما تقتضى به المادة 76 من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 .

<sup>5</sup>(الصريرية، مرجع سابق، ص 91).

اعتقاله اداريا، بقرار صادر عن جهة ادارية، أو توقيف العامل وحبسه بموجب قرار قضائي، هو بمثابة سبب لغيابه المشروع عن العمل، ولا يمكن فصله، بل يتوقف عمله خلال تلك المدة؟ وهذا التساؤل يدفعنا للفرقة بين تعريف الاعتقال الاداري، والتوقيف والحبس القضائي، فالاعتقال الإداري يعرف بأنه: "تقييد للحرية الشخصية بمقتضى قرار من السلطة الإدارية المختصة، بقصد وقاية الأمن والنظام العام"، أما التوقيف والحبس القضائي فيعرف بأنه: "ايداع المتهم إحدى دور التوقيف خلال فترة التحقيق أو المحاكمة إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في القانون"، ففي حالة اعتقال العامل إدارياً، بموجب قرار صادر عن السلطة الإدارية، لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل من عمله، حيث أن محكمة التمييز الأردنية، أكدت في العديد من أحكامها، أن اعتقال العامل، من قبيل القوة القاهرة، ولا يجوز فصله والا كان فصلاً تعسفياً، أما توقيف العامل أو حبسه قضائياً، فبالرجوع لنص المادة(28از) من قانون العمل الأردني، التي تنص على أنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل الذي أدين بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية، بجناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة، بالتالي فإن تغيب العامل عن عمله خلال فترة التحقيق، يعتبر تغيب مشروع ولا يمكن فصله، ويتوقف عقد العمل خلال هذه الفترة، ولكن اذا صدر حكم قطعي بالإدانة، يجوز لصاحب العمل فصله، أما قبل ذلك فإنه غير جائز، وأيضاً في حال صدر حكم بالبراءة للعامل، فيتوجب على صاحب العمل إعادته لعمله، وفي حال كانت إدانة العامل بارتكاب جنائية أو جنحة غير ماسة بالشرف والآداب العامة، وحكم عليه بالحبس، فهنا وفي هذه الحالة وحسب مفهوم المخالفة لنص المادة(28از)، بأنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل في هذه الحالة، ومن الواضح ولتحقيق العدالة للطرفين، أي العامل ورب العمل، يجب التفرقة بين الحبس طويل الأمد، والحبس قصير الأمد، فإذا كانت مدة الحبس قصيرة، فالأفضل وقف عقد العمل بدل انهاؤه، أما ان كانت مدة الحبس طويلة، فيلجأ رب العمل لإنهائه<sup>1</sup>.

وفي حالتنا الفلسطينية، وبالرغم من الظروف التي يعاني منها الشعب الفلسطيني، من اعتقالات من قبل قوات الاحتلال الفلسطيني، وأهمية تطبيق نظام وقف عقد العمل في هذه الحالة وفي حالات الإدانة للعامل بجناية أو جنحة حتى ننتهت من صحتها، لما له من دور في المحافظة على حقوق كل من العامل ورب العمل، بدلاً من إنهاء عقد العمل كما نصت المادة (7/40) من قانون العمل الفلسطيني التي تنص على أنه: "لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّاً من المخالفات التالية:7- إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة" ، وخلاصة القول أن توقيف العامل أو

<sup>1</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص297 و298).

حبسه أو اعتقاله ادارياً<sup>1</sup>، من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل في كل من التشريع المصري والأردني.

**4- وقف عقد العمل بسبب توقف العمل مؤقتاً:** لقد جاء في المادة (41) من قانون العمل المصري أنه: "أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره"، أما في قانون العمل الأردني فقد نصت المادة (50) منه على أنه: "إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة"<sup>2</sup>.

ومما سبق نستنتج أنه، قد يتوقف العمل في المنشأة مؤقتاً، لسبب معين كإصابة المشروع بعطل معين، لا يتمكن صاحب العمل بسببه من تنفيذ التزامه، ولا العامل من أداء عمله، مثال ذلك تعطيل الآلات في المنشأة بشكل مفاجئ، ويكون لسبب لا يد لصاحب العمل ولا العامل فيه، أي تتوافر هنا شروط القوة القاهرة الوقتية، وإن كانت نتائج الوقف تختلف عن نتائج القوة القاهرة الوقتية، أما إذا كانت الاستحالة دائمة، فإن العقد يفسخ بقوة القانون، ففي القانون المصري يستحق نصف الأجر، أما في القانون الأردني، فيستحق أجره كاملاً طيلة مدة العشرة أيام الأولى من التعطيل خلال السنة، ويستحق

<sup>1</sup>الطعن رقم 0339 لسنة 41 مكتب فني 28 صفحة رقم 612 بتاريخ 06-03-1977-فقرة رقم 4: لأن كان اعتقال العامل بأمر من المحاكم العسكرية أو سلطات الطوارئ غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا على العامل بيد أنه لما كانت هذه الاستحالة وقتية بطبيعتها لا ترتب انفساخ عقد العمل بقوه القانون بل تؤدي إلى مجرد توقعه لأن الانفساخ لا يقع إلا بالاستحالة النهائية. وكان المبدأ السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل لحماية للعامل أساساً و ضماناً لمعاشه فإن من مقتضى ذلك أن وقف عقد العمل المنبثق عن اعتقال العامل لا يرتب كل آثار الوقف إنما يبقى للعقد على الرغم من وقفه أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه مما ينبغي معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له وعدم حرمانه منه بسبب اعتقاله الذي أوقف عقده ويعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه.

<sup>2</sup> الحكم رقم 1704 لسنة 2019 محكمة بداية شمال عمان بصفتها الاستئنافية، الصادر بتاريخ 30-05-2019 وقد نص القرار على أنه: "الفترة التي لم يعمل بها المستأنف ضده لدى المستأنفة وبذلك نجد ان المشرع بموجب احكام المادة (50) من قانون العمل = قد بين انه اذا ما اضطر صاحب العمل الى وقف العامل بصورة مؤقتة بسبب لا يعود له ولا يمكنه دفعه فان العامل يستحق الاجر كاملا عن مدة لا تزيد عن العشرة الايام الاولى من الايقاف خلال السنة و نصف الاجر عن باقي المدة شريطة ان لا يزيد مدة التعطيل عن ستين يوما في السنة، و حيث لم تقدم المستأنفة اي بيينة تثبت انها قد لجأت الى ايقاف العمل في الشركة وفق احكام القانون و لم يرد ما يثبت انه قد تم انتهاء خدمات المستأنف ضده خلال الفترة المشار اليها ولم يقدم اي بيينة تثبت ان المستأنف ضده قد عمل خلال هذه الفترة لدى اي جهة اخرى او انه امتنع عن وضع نفسه خلال هذه الفترة تحت تصرف صاحب العمل فان العلاقة التعاقدية تكون مستمرة وحيث ان المستأنف لم يسند اي عمل للمستأنف ضده فان هذا الامر لا يحرم المستأنف ضده من استيفاء رواتبه خلال هذه الفترة الامر الذي يغدو معه هذا السبب غير وارد على القرار المستأنف ولا ينال من صحته. اما عن اللاتحة الجوابية نجد ان في ردنا على اسباب الاستئناف ما يغني عن بحثها لذا نحيل اليها تحاشيا للتكرار. لذا وتأسيسا على ما تقدم وعملا بأحكام المادة 11 من قانون محاكم الصلح وتعديلاته نقرر رد الاستئناف موضوعا وتأبيد القرار المستأنف من حيث النتيجة وتضمنين الجهة المستأنفة مبلغ (500) دينار اتعاب محاماة عن هذه المرحلة واعادة الاوراق لمصدرها. قرارا صدر تدقيقا باسم حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني بن الحسين "حفظه الله" بتاريخ 2019/05/30

نصف الأجر اذا استمر التعطيل أكثر من عشرة أيام، شرط ألا يزيد مجموع التعطيل، المدفوع الأجر عن ستين يوما في السنة الواحدة<sup>1</sup>.  
ومما سبق يتبين أن كل الحالات السابقة، تعتبر من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل، وتكون خارجة عن إرادة طرفيه.

---

<sup>1</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص298و299).

## الفصل الثاني:

### شروط وآثار وقف عقد العمل

#### المبحث الأول: شروط وقف عقد العمل

من أجل قيام نظام وقف عقد العمل، لا بد من توافر شروط معينة، وينبغي علينا التفرقة بين شروط عقد العمل عند إبرامه وهذا ما سنتحدث عنه في المطلب الأول، وشروط عند تنفيذه وهذا ما سنتحدث عنه في المطلب الثاني.

#### المطلب الأول: شروط في إبرام عقد العمل

بداية أود التعريف بعقد العمل على وجه العموم، قبل التطرق لنظام وقف عقد العمل لذلك فقد عرفت المادة (24) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 عقد العمل الفردي بأنه: "اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل"، وهذا التعريف شبيه لما وضعته كل من التشريعات المصرية والأردنية لعقد العمل، وكذلك تم تنظيم انعقاد عقد العمل وطرق إثباته في جل التشريعات، لا سيما أن يتم تنظيمه باللغة العربية إذا كان كتابيا، وعلى نسختين لكل طرف نسخة، وأنه يجوز للعامل اثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات إذا كان العقد شفهيًا.

وبعد أن يتم انعقاد العقد، يمكن أن يعتري سريانه بعض الموانع التي تمنع الاستمرارية بتنفيذ العقد، مما يدفعنا للتوجه لنظام وقف عقد العمل، ولذلك يجب توافر شروط في إبرام عقد العمل، للتوجه لنظام وقف العقد، وهي أن تكون مدة تنفيذ العقد غير جوهريه (الفرع الأول)، وعدم تضمينه شرطا فاسخا (الفرع ثاني).

## الفرع الأول: مدة تنفيذ العقد غير جوهريّة

من المسلم به أن العقد شريعة المتعاقدين، ويجب تنفيذه وفق ما تم الاتفاق عليه، سواء فيما يتعلق بمدة التنفيذ و الالتزامات والحقوق المترتبة على طرفي العقد، وهذا ما نصت عليه مادة (147) من مشروع القانون المدني الفلسطيني بالاتفاق مع القانون المدني المصري: "العقد شريعة المتعاقدين، لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون"، والمادة (241) من القانون المدني الأردني التي نصت على أنه: "إذا كان العقد صحيحاً لازماً فلا يجوز لأحد العاقدين الرجوع فيه، ولا تعديله ولا فسخه إلا بالتراضي أو التقاضي أو بمقتضى نص القانون"، والعقود إما أن تكون محددة المدة أو غير محددة المدة، أي يمكن أن يتفق الأطراف على أجل محدد للعقد ينتهي بحلوله يسمى (عقد محدد المدة)، وإذا لم يتفقا على تحديد مدة العقد، أو تحديد مدة تنفيذ الالتزامات المترتبة على العقد يسمى (عقد غير محدد المدة)<sup>1</sup>، وفي كلا الحالتين سواء كان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة، نتجه لإرادة الطرفين أو إلى طبيعة العقد بينهم، في تحديد ما إذا كانت مدة تنفيذ العقد جوهريّة، أو كانت مدة التنفيذ ثانويّة، ففي حال اتجهت إرادة أطراف العقد، إلى جعل مدة التنفيذ جوهريّة، من خلال الاتفاق على مدة معينة لتنفيذ الالتزام ينتهي بها العقد، فإنه وبمثل هذه الحالة لا يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل، وإنما نلجأ لأحكام فسخ العقد، لأنه وبحال استمرار مدة تنفيذ العقد بسبب الوقف، فإن ذلك يؤدي لزيادة مدة التنفيذ، وإضافة مدة جديدة للعقد، لم تتجه إرادة الأطراف لها، مما يشكل تعديلاً جوهرياً في بنود العقد، وهذا يخالف إرادة الطرفين، أما تحديد المدة من خلال طبيعة العقد فمثلاً في الأعمال الموسمية التي يتم توظيفها لموسم معين، كموسم التنزيلات في المحال التجارية أو موسم الأعياد، فإذا اتفق رب العمل مع العامل أن يعمل لديه في فترة التنزيلات أو الأعياد فقط، مثلاً ثلاثة أسابيع، وتحقق سبب من أسباب الوقف، كأن يعنقل العامل أو يمرض، فليس من المعقول أن يتم وقف عقد العمل، لأن ذلك يمنع رب العمل من التنفيذ خلال المدة التي حددها لمواجهة هذه الفترة، أي فترة التنزيلات والأعياد، فيجب أن لا يؤثر الوقف على الهدف والغاية التي ابتغاها أطراف العقد، فهنا نتجه لطبيعة العقد ذاته، لتحديد ما إذا كانت مدة تنفيذ العقد جوهريّة أم ثانويّة<sup>2</sup>.

أما إذا كانت مدة التنفيذ غير أساسية لتنفيذ الالتزام، أو ثانويّة، فيمكن وقف العقد واستئناف تنفيذه، بعد زوال أسباب الوقف، ودون أن يؤثر على مضمون العقد أو الالتزام المتفق عليه بالعقد، كأن يكون تحديد مدة تنفيذ الالتزامات مرتبطاً ببعض الأمور التنظيمية، كفترة الإقامة، ومن الممكن تطبيق نظام وقف عقد العمل في العقود محددة المدة أيضاً، فبالرغم من تحديد مدة تنفيذ العقد، إلا أن هذه المدة قد لا تكون جوهريّة، وإنما تكون المدة عنصراً ثانويّاً في تنفيذ الالتزام، كأن يتم تحديد هذه المدة لوضع

<sup>1</sup>(سلامة، مرجع سابق، ص45).

<sup>2</sup>(سلامة، مرجع سابق، ص44-48).

نهاية للتعاقد بين الأطراف، وليس لتحديد مدة تنفيذه، كما في عقود المدة مثل عقود الإيجار والتأمين والعمل، فبعبارة أخرى لا يعني كون العقد من عقود المدة أن تكون مدة التنفيذ جوهرية بالنسبة لأطرافه، فالزمن في مثل هذه العقود عنصر جوهري لتحديد أداء اطراف العقد فيها، أما المدة هنا في هذه العقود قد تكون محددة وقد تكون غير محددة، فالزمن في عقود المدة يؤثر في تحديد كمية الالتزامات وليس له علاقة بمدة تنفيذ العقد، ووفقاً لهذا الشرط يتميز نظام الوقف عن نظام التأخير في تنفيذ الالتزامات، أن نظام تأخير تنفيذ الالتزامات، يترتب عليه قيام المسؤولية المدنية للطرف المتأخر، حتى لو قام بتنفيذ التزامه، أما في نظام وقف عقد العمل، فإن المتعاقد يعفى من تنفيذ التزاماته الموقوفة، خلال فترة الوقف أو بعد انتهاءها<sup>1</sup>. ونستخلص مما سبق أن تطبيق نظام وقف عقد العمل، يتطلب ألا تكون مدة تنفيذ العقد عنصراً جوهرياً بالنسبة لأطراف العقد.

### الفرع الثاني: عدم تضمينه شرطاً فاسخاً

بدايةً ولمعرفة تأثير هذا الشرط الوارد في العقد، على إمكانية تطبيق نظام وقف عقد العمل أم لا، يتوجب علينا توضيح المقصود من الشرط الفاسخ، وعليه يمكن تعريف الشرط الفاسخ أنه: "اتفاق الطرفين على انفساخ العقد بقوة القانون، ومن تلقاء نفسه وبغير حاجة إلى حكم القضاء، وذلك لمجرد حصول الإخلال بالالتزام، شريطة أن تتصرف إرادتهما إلى تحقيق هذا الأثر على نحو قاطع وبغير شك أو لبس أو غموض، ويمكن أن يرد بأي عبارة، طالما أنها تدل على حقيقة حكمه ومضمونه، على نحو بيّن ينأى عن الشك والغموض"<sup>2</sup>، وقد تحدثنا سابقاً عن الفسخ وقمنا بتعريفه وبيّنا أحكامه من خلال مادة (170) ومادة (171) من مشروع القانون المدني الفلسطيني سالف الذكر<sup>3</sup>، وما يقابلهما من القانون المدني المصري والأردني، كما وبيننا الفرق بين الفسخ القضائي والفسخ الاتفاقي، مما يدفعنا إلى القول بأن الشرط الفاسخ إما أن يكون ضمناً، كما في المادة (170) أو صريحاً كما في المادة (171)، ويختلف الشرط الفاسخ الصريح عن الشرط الفاسخ الضمني، في أنه يحرم القاضي من ممارسة سلطته التقديرية، فلا يتمكن من إمهال المدين المتخلف، وإنما يحكم بالفسخ فقط، وأيضا الشرط الفاسخ يؤدي إلى حرمان المدين من تقاضي وقوع الفسخ بعد رفع الدعوى، أما الدائن فله الخيار بين الفسخ وطلب التنفيذ<sup>4</sup>، ويشترط لتطبيق الشرط الفاسخ الصريح أن يثبت إخلال المدين بالالتزام الملقى على عاتقه، وأن تتجه ارادة الطرفين إليه صراحةً، بأن يعد العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه، في حال الإخلال بتنفيذ الالتزامات حتى لو جزئياً<sup>5</sup>، وبذلك فإن الشرط الفاسخ يحدث أثره، وهو انقضاء العقد

<sup>1</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص 200\_204)

<sup>2</sup>(الشورابي، 1988، ص244)

<sup>3</sup>أنظر ص (22)

<sup>4</sup>(سلامة، مرجع سابق، ص48-50).

<sup>5</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص205).

بقوة القانون، أي بمجرد الإخلال بالالتزامات ينقضي العقد، مما يمنع من تطبيق أحكام نظام وقف عقد العمل، ولكن تطبيق أحكام نظام الفسخ تلقائياً، لا يجوز أن يؤخذ به على أنه من المسلمات ويحكم به على إطلاقه، وذلك في بعض النصوص الآمرة التي وضعها المشرع لصالح العامل، ولا يجوز الاتفاق على خلافها، إلا في حالة ما إذا كانت أصلح وأفضل للعامل، حيث نصت المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل".

ونستنتج مما سبق أنه في بعض الحالات الواردة في قانون العمل، لا يجوز أن يشملها الشرط الفاسخ مثال الاجازات الممنوحة للعامل بموجب القانون، وأن أي امتداد للشرط الفاسخ في أي من الحالات هذه يقع باطلاً، فالوقف في هذه الحالات يعد من النظام العام، ولا يمكن الاتفاق على ما يخالفها، بالتالي لا يمكن إعمال وقف عقد العمل في حال توافر الشرط الفاسخ إلا إذا توافر شرط صريح يقضي بالوقف، فهنا نستبعد الفسخ ونطبق الوقف<sup>1</sup>.

#### **المطلب الثاني: شروط عند تنفيذ نظام وقف عقد العمل**

للتوجه لنظام وقف العقد، لا بد من توافر شروط عند تنفيذه؛ نتناول شرحها تباعاً؛ وهي توافر سبب مؤقت يمنع تنفيذ العقد في (الفرع الأول)، وأن تنفيذ العقد بالمستقبل ليس بمستحيل في (الفرع الثاني).

#### **الفرع الأول: سبب مؤقت يمنع تنفيذ العقد**

لقد تحدثنا سابقاً أنه في حال توافر سبب يمنع أحد الأطراف من تنفيذ الالتزامات، وكان هذا السبب يعود للمدين، فإنه لا يعفيه من تنفيذ التزامه، وبالتالي فإن استحالة تنفيذ عقد العمل لأسباب ترجع لطرفي عقد العمل سواء العامل أو رب العمل، لا تمكننا من تطبيق نظام وقف عقد العمل، لأنه وبهذه الحالة تقع تبعية هذه الاستحالة على المتسبب بها، لذلك يجب أن تعود استحالة تنفيذ العقد لسبب قانوني، أو قوة قاهرة مؤقتة، أو ظروف طارئة، أو حادث مفاجئ وغير متوقع ولا يمكن دفعه، وأن تكون لأسباب خارجة عن إرادة طرفي العقد أو بسببهم، حتى نتمكن من تطبيق نظام وقف عقد العمل، فإذا مرض العامل مرضاً يمنع من تنفيذ التزاماته تجاه رب العمل، يوقف عقد العمل، أما إذا كان مرضه ناتج عن خطأ العامل كأن يكون متعمداً مثلاً، فيكون العامل مسؤولاً عن تحمل تبعه خطئه في تنفيذ عقد العمل، فيكون ملزماً بتنفيذ التزاماته، ويكون مسؤولاً عن الأضرار التي تصيب رب العمل، ولا يمكنه التمسك بوقف عقد العمل، وأيضا الحال ذاته بالنسبة لرب العمل، فإذا كان عدم التنفيذ يرجع لخطأ رب العمل، فلا يمكن وقف عقد العمل ويكون ملزماً بالتنفيذ ومسؤولاً عن الأضرار التي تحصل،

<sup>1</sup>(الهندباني المرجع سابق، ص207).

أما إذا حدث الخطأ أثناء مدة وقف عقد العمل، فهذا يؤدي إلى استحالة بقاء الرابطة العقدية<sup>1</sup>، مثالها افشاء العامل أسرار العمل أثناء فترة الوقف<sup>2</sup>.

وبعد أن قمنا بدراسة حالات وقف عقد العمل، تبين لنا أنه ليس فقط القوة القاهرة أو الظروف الطارئة وحدها التي تدفعنا لتطبيق نظام وقف عقد العمل، وإنما يوجد موانع ومبررات تعود لأطراف العقد تؤدي لوقف عقد العمل مثالها: إجازة الأمومة وإجازة الدراسة وغيرها الواردة في قانون العمل الفلسطيني. ونستخلص مما سبق أنه ولأجل تطبيق نظام وقف عقد العمل، يجب أن يكون سبب عدم التنفيذ مانع مؤقت، وليس له علاقة بإخلال أحد أطراف عقد العمل أو بسببهم بالالتزامات الملقاة على عاتقهما، أي أن يتعلق بأسباب أخرى مؤقتة لا يمكنهم دفعها، سواء كانت أسباب تعود للعامل أو لرب العمل.

### الفرع الثاني: تنفيذ العقد بالمستقبل ليس بمستحيل

كما تحدثنا سابقاً، فإن نظام وقف العقد وجد لتفادي الفسخ، أي انقضاء الرابطة العقدية أو تطبيق قواعد المسؤولية المدنية، حال عدم تنفيذ الالتزامات العقدية من أحد أطراف العقد أو كليهما، لأسباب ترجع لهما أو أسباب خارجة عن إرادتهما، بالتالي فلا يمكن تطبيق نظام الوقف إلا إذا كان العقد من الممكن تنفيذه في المستقبل بعد زوال السبب الذي دفعنا للوقف، ولنتمكن من تقدير ذلك نرجع لطبيعة العقد، وأسباب الوقف هل تتسم بالصفة الوقتية أم لا، فيمكن أن يكون سبب الوقف وقتياً، ولكن طبيعة العقد لا تسمح بإعمال الوقف، كما لو كان مرض العامل الذي هو سبب في الوقف في عقد عمل موسمي شهر مثلاً، فهنا لا يمكن وقف العقد، على العكس لو كان عقد العمل لمدة سنة، فيمكن تطبيق نظام الوقف، لذا يتوجب علينا ربط طبيعة العقد بسبب الوقف، لمعرفة إن كانت الصفة الوقتية متوفرة بالعقد من عدمها، فسبب الوقف يجب ألا يؤثر على جوهر العقد، والقاضي عند تقديره لسبب الوقف، يبحث في تأثيره على جوهر العقد وأهدافه، بغض النظر على من يرجع سبب الوقف، كما وأن الصفة الوقتية، يشترط فيها أن ينتهي سبب الوقف قبل حلول ميعاد انتهاء العقد<sup>3</sup>، وأيضاً ليس فقط يشترط أن يكون التنفيذ ممكناً، إنما يجب أن يكون مجدياً ومفيداً<sup>4</sup> لأطراف العقد، ونستخلص ذلك من سبب الوقف، فإذا كان يحمل الصفة العرضية بجانب الصفة الوقتية، أي أن سبب الوقف لن يدوم طويلاً، ولن يؤثر على العقد والهدف المرجو منه، مثاله أن تكون فترة إجازة المرأة العاملة لمرافقة زوجها وجيزة، لا يؤثر غيابها خلال تلك الفترة على تنفيذ العقد، فإننا وبهذه الحالة نلجأ لوقف العقد بدلاً من فسخه، فهو أقل وطأة من الفسخ واستبدالها بعامل أو عاملة أخرى، على العكس فيما لو كان السبب لا يحمل الصفة

<sup>1</sup>(سلامة، مرجع سابق، ص 43).

<sup>2</sup>مادة (40) الفقرة 6 من قانون العمل الفلسطيني.

<sup>3</sup>الهندياني، مرجع سابق، ص 207 و208.

<sup>4</sup>(نصر الدين منصور، مرجع سابق، ص 20).

العرضية ويدوم لفترةٍ طويلة، فلا فائدة من تطبيق نظام الوقف، أي أن مرافقة المرأة العاملة لزوجها تطول، ويتعذر عليها تأدية العمل بالمستقبل، فإن فسخ العقد واستبدالها بعامل آخر أفضل من الوقف<sup>1</sup>. أما الاستحالة فنقصد بها الاستحالة المؤقتة وليست المطلقة لتطبيق نظام الوقف، لأنه إذا كانت استحالة التنفيذ مطلقة فلا نطبق نظام الوقف، لأن العقد يفسخ من تلقاء نفسه، نتيجة عدم تنفيذ الالتزام المقابل في العقود الملزمة لجانبين، أما إن كانت الاستحالة مؤقتة أو جزئية، فإنها تؤدي لوقف عقد العمل، لأن العقد يعود للتنفيذ بعد زوال سبب الاستحالة، والاستحالة تتمثل في حالة السبب الأجنبي كالقوة القاهرة، أو فعل الغير أو الحادث المفاجئ، أما إن كانت هذه الاستحالة ترجع بسبب فعل المدين، فلا ينقضي بها الالتزام وإنما ينفذ بطريقة التعويض، لأن التنفيذ العيني أصبح مستحيلًا، فاستحالة التنفيذ في عقود العمل تؤدي إلى إنهاء عقد العمل طبقاً لقواعد القانون المدني، ولكن قد خرج المشرع في بعض الحالات الواردة في قانون العمل، وتتوافر فيها شروط القوة القاهرة، عن التقيد بقواعد القانون المدني، فأبقى بعض الآثار المترتبة على العقد، بعد توافره رغم توافر القوة القاهرة كما ورد في المادة (50) من قانون العمل الأردني<sup>2</sup>.

وهناك أسباب تعود للعامل تؤدي إلى استحالة التنفيذ، كاعتقال العامل أو إضرابه المشروع، فنكون هنا بصدد استحالة نسبية، فيوقف العقد لحين زوال سبب الاستحالة، فيعود عقد العمل لآثاره بعد زوال سبب الاستحالة<sup>3</sup>، أما إن كانت استحالة التنفيذ مطلقة وتعود للعامل، كأن يمرض العامل مرضاً يعجزه عجزاً كلياً، فلا يمكن تنفيذ العقد وينقضي<sup>4</sup>. وأيضاً يمكن أن تكون الاستحالة بسبب صاحب العمل استحالة مطلقة، تمنع استمرار تنفيذ العقد، كاحتراق المنشأة بفعل كارثة طبيعية، فينتهي العقد دون أن يترتب أي مسؤولية على صاحب العمل، أما إن كانت الاستحالة المطلقة بسبب خطأ صاحب العمل، فهنا يتحمل رب العمل تبعية ذلك، أما إن كانت استحالة التنفيذ مؤقتة وترجع لصاحب العمل، كأن يمر صاحب العمل بظروف اقتصادية وفنية، تمنعه من استمرار تنفيذ العقد لفترة مؤقتة بسبب تعطل المنشأة، فنطبق في هذه الحالة وقف عقد العمل، لحين عودة المنشأة للعمل، وبالتالي يعود العامل لعمله بعد زوال سبب الاستحالة المؤقتة<sup>5</sup>. وخلاصة القول، أنه لا يكفي أن يكون تنفيذ العقد ممكناً في المستقبل وحسب، وإنما يجب أن يكون مفيداً ومجدياً لأطراف العقد، وألا يؤثر على طبيعة العقد والأهداف المرجوة منه، وأيضاً ألا تتوافر الاستحالة في التنفيذ بعد زوال السبب. ونستنتج مما سبق، أنه في حال توافر شروط وقف العقد، إلى جانب أن يكون الوقف مقررًا بنص تشريعي، كما هو الحال في

<sup>1</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص 208 و209).

<sup>2</sup>(عماد توفيق سلامة، مرجع سابق، ص 56).

<sup>3</sup>(أبو شنب، 1998، ص265).

<sup>4</sup>(سلامة، مرجع سابق، ص57)

<sup>5</sup>(سلامة، المرجع السابق، ص58).

أغلب حالات الوقف، أو من خلال بند مذكور بالعقد اتفق عليه الأطراف، أو من خلال اتفاقات العمل الجماعية، فهنا ويمثل هذه الحالات فإن القاضي يلتزم بإعمال الوقف ولا يملك صلاحية رفضه، ودوره يقتصر فقط بالتأكد من توافر الشروط القانونية أو الاتفاقية لنظام الوقف، والحال ذاته بالنسبة لأطراف العقد، فبمجرد توافر شروط الوقف، يتوجب على الأطراف تطبيقه، وليس لهم صلاحية اللجوء للفسخ أو التنفيذ العيني، وأيضاً من الممكن أن يقرر القاضي إعمال نظام الوقف، في غير الحالات المقررة تشريعياً واتفاقياً، متى استتب أن في الوقف مصلحة لأطراف العقد، ويرتب الوقف الذي يقرره القاضي هنا من تلقاء نفسه، الآثار ذاتها التي يربتها الوقف القانوني أو الاتفاقي، وعليه فإذا تحققت شروط الوقف، يجب تطبيقه ولا يجوز استبعاده من القضاء أو الأطراف<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: آثار وقف عقد العمل

بعد أن بينا ميزات نظام وقف عقد العمل، من حيث الخصائص والشروط، يتوجب علينا دراسة آثار وقف عقد العمل، فهناك بعض الآثار تترتب على وقف عقد العمل خلال المرحلة العقدية، وأيضاً بعد انتهاء تلك المرحلة، وأيضاً تترتب على العامل ورب العمل، ولصعوبة إلمامنا بها جميعها، سنحاول اختصارها بدراسة آثار الوقف المشتركة بين جميع حالات وقف عقد العمل، لذا سنوضح الآثار التي تترتب أثناء الوقف (المطلب الأول)، وآثار تترتب بعد زوال سبب الوقف (المطلب الثاني)

### المطلب الأول: آثار تترتب أثناء الوقف

كما وسبق أن تحدثنا على أن الوقف يرد على بعض الالتزامات التعاقدية، بين أطراف العقد، بالتالي فإنه لا يؤثر في العقد، لكنه يمس بعض آثاره، التي تتجمد أثناء فترة وقف العقد، ولتحديد آثار الوقف يترتب علينا تحديد أسبابه، وبسبب تعدد أسباب الوقف فإن آثاره تكون متعددة بالتبعية، ونحصرها في هذا المطلب في الآثار المترتبة من وعلى طرفي العقد (الفرع الأول)، وآثار مترتبة عن القرار الإداري بتأديب رب العمل (الفرع الثاني)

### الفرع الأول: الآثار المترتبة من وعلى طرفيه

نقصد هنا أثر الوقف في الالتزامات العقدية، المترتبة على كل من العامل ورب العمل، لأن نظام وقف عقد العمل يؤدي إلى تحرر المتعاقدين من بعض الالتزامات الناشئة عن العقد، فالمدين الذي بسببه توافر سبب الوقف، يعفى من تنفيذ التزامه، وبالمقابل ولأن عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، فإن المتعاقد الآخر يمتنع عن تنفيذ التزامه، ولكن هذا الإعفاء لا يرد على جل الالتزامات العقدية، وإنما

<sup>1</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص 209)

تظل بعض الالتزامات قائمة بهدف المحافظة على الرابطة العقدية، واختلف الفقهاء في تحديد الالتزامات التي يعفى منها المتعاقدان، والالتزامات التي تظل باقية، فذهب إتيان من الفقه إلى القول، بأن الالتزامات التحفظية هي التي تظل باقية وتختفي الالتزامات الأخرى، ونقصد بالالتزامات التحفظية، هي الالتزامات التي تهدف إلى المحافظة على العقد وضمناً تنفيذه، وذلك بالامتناع عن أي فعل يؤدي إلى التأثير على جوهر العقد، والقيام ببعض الالتزامات التي تضمن الاستئناف السليم للعلاقة العقدية في المستقبل، وقد تعرض هذا الاتجاه للنقد لعدة أسباب منها: أن هذا الاتجاه يقوم على فرضية ثابتة وهي استئناف العلاقة العقدية بعد زوال سبب الوقف، في حين أن ذلك ليس شرطاً من شروط الوقف، فالوقف يمكن انتهاءه بانتهاء العقد، كما أن هذا الاتجاه تجاه بعض الالتزامات التي لا تتأثر بالوقف كالالتزام بعدم افشاء أسرار العمل أو منافسة رب العمل، وهذا ما دفع الاتجاه الثاني من الفقه، إلى القول بأن الالتزامات المستمرة، أي التي تبقى طوال فترة العقد وبعد انتهاءه كما في الالتزام بعدم افشاء أسرار العمل، أو منافسة رب العمل، وبالتالي فإن الوقف وفي هذه الحالة لا يؤثر في الالتزامات المستمرة، على خلاف الالتزامات غير المستمرة، والتي تنشأ بالتبعية وبأوقات محددة وتواريخ محددة، يحددها عقد العمل، ومثال هذه الالتزامات غير المستمرة، التزام العامل بالقيام بعمله، والتزام رب العمل بدفع الأجر، وأيضاً تعرض هذا الاتجاه للنقد، لأن تقسيم الالتزامات إلى مستمرة وغير مستمرة، وربط الالتزامات غير المستمرة برابطة التبعية، أي أن الوقف يؤدي إلى اختفاء رابطة التبعية، ولا شك بأن الوقف لا يؤدي إلى اختفاء رابطة التبعية، فسلطات رب العمل تبقى محدودة خلال فترة الوقف، كما أن العامل، يظل تابعاً لرب العمل، ويمكنه أن يوقع عليه بعض الجزاءات إن أخطأ خلال تلك الفترة<sup>1</sup>. ولكن هناك إتيان ثالث ذهب إلى التفرقة بين الالتزامات الرئيسية والالتزامات الثانوية، فخلال فترة الوقف يعفى الأطراف من الالتزامات الرئيسية، التي تتمثل بامتناع العامل عن أداء العمل، وامتناع رب العمل عن دفع الأجر للعامل، أما الالتزامات الثانوية التي لا تؤثر في جوهر العقد، تبقى واجبة الاحترام والتنفيذ<sup>2</sup>، وهذا الاتجاه الذي سنتبناه في دراستنا. وسنوضح الالتزامات الرئيسية التي تختفي خلال مدة الوقف (أولاً)، والالتزامات الثانوية التي لا تختفي خلال مدة الوقف بالنسبة لأطراف العقد أي العامل ورب العمل (ثانياً).

**أولاً: الالتزامات الرئيسية التي تختفي خلال مدة الوقف<sup>3</sup>:** هناك العديد من الالتزامات الرئيسية المترتبة على كل من العامل ورب العمل، تختفي خلال مدة الوقف ومنها:

<sup>1</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص 210-214).

<sup>2</sup>(الأهواني، مرجع سابق، ص 569).

<sup>3</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص 214\_222).

**1- تحرر كل من العامل ورب العمل من تنفيذ التزاماتهما بالتبادل:** من المعروف أن عقد العمل وكما وضعنا سابقاً من العقود الملزمة لجانبين، الذي يستطيع فيها الدائن الامتناع عن تنفيذ التزامه، إذا لم يتم المدين بتنفيذ الالتزام المترتب عليه، فإذا تحقق سبب من أسباب الوقف يترتب عليه إعفاء المدين من تنفيذ التزامه، دون تعرضه للمسؤولية، ويعفى الدائن بالمقابل من تنفيذ التزامه. فإذا كان سبب الوقف يرجع لصاحب العمل، كتعرض المنشأة للحريق أو الفيضان أو غيرها من الحوادث، التي تعود للقوة القاهرة، فإن رب العمل يتعذر عليه تمكين العامل من أداء عمله، ودفع الأجرة له، أو تقديم الأدوات اللازمة للقيام بعمله، وأيضاً وبالمقابل يعفى العامل من التزامه بالعمل خلال فترة الوقف. أما إذا كان سبب الوقف يرجع للعامل، كمرضه أو اعتقاله أو إجازاته وغيرها من الأسباب، فيتحرر العامل من التزامه بتأدية عمله، بتحقيق أحد أسباب الوقف، وأيضاً يتحرر من كل ما يتبع أداء العمل وتنفيذه، كتقديم أوامر رب العمل فيما يتعلق بأمور عمله، أو التزامه بالتوقيع عند الحضور والمغادرة، أو التزامه باتخاذ إجراءات السلامة والصحة المهنية، وعدم تنفيذه لعمله بتحقيق سبب الوقف، لا يترتب عليه أية مسؤولية.

**2- عدم ضمان حوادث العمل:** بما أن العامل خلال مدة الوقف، يعفى من أداء العمل المنفق عليه، فالحوادث التي تصيب العامل خلال تلك الفترة، لا يمكن اعتبارها حوادث عمل، فقد اشترط القانون لاعتبار الإصابة التي تقع للعامل إصابة عمل، أن تحدث أثناء العمل أو بسببه، وبما أن العامل معفى من أداء عمله خلال فترة الوقف، فإن الإصابة التي تعرض لها العامل ليست مرتبطة بأداء العمل، بالتالي لا يمكن اعتبار الحادثة التي تحصل للعامل في فترة الوقف إصابة عمل، فيعفى رب العمل من التعويض ويحرم العامل من هذا الحق. وهناك رأي فقهي آخر أخذ بتوفير الحماية للعامل بأقصى الحدود، فقام بتوسيع إصابات العمل لتشمل، إصابات العمل أثناء فترة الوقف، على اعتبار أن العامل يبقى منتظماً لعمله، ولكن نرى أن هذا يتنافى مع ما ورد في القانون، وهو ارتباط الحادثة التي تصيب العامل بالعمل، فبالرغم من أن هذه النظرية أو الاتجاه، يقوم على اعتبارات إنسانية، إلا أنه مخالف للقانون، فطالما أن العامل أعفي من عمله، فلا يمكن اعتبار الحوادث التي تقع خلال فترة الوقف حوادث عمل.

**3- يعفى رب العمل من التزامه بدفع الأجر وملحقاته:** ان الأجر يرتبط ارتباطاً قانونياً بالعمل، فالأجر يرتبط وجوداً وهدماً بالعمل، فلا يوجد أجر بدون عمل، وبما أن التزام رب العمل بدفع الأجر، يكون نتيجة أداء العامل لعمله، فإذا لم يؤد العامل عمله خلال مدة الوقف، فإن رب العمل يعفى من التزامه بدفع الأجر، واعفاؤه من دفع الأجر لا يقتصر على الأجر الأساسي فقط، وإنما يشمل ملحقاته من علاوات وبدلات أو مكافآت وعمولة، فهي جزءاً لا يتجزأ من الأجر، وهنا يثور تساؤل حول مدى التزام رب العمل بإيواء العامل وهل يمكن اعتبار السكن من ملحقات الأجر؟ وقد ذهب رأي من الفقه باعتبار

أن السكن من ملحقات الأجر أي أن يرتبط السكن مع الأجر وجوداً وهدماً، فإذا اختفى الأجر يختفي السكن، والعكس صحيح فإذا كانت حالة الوقف الحاصلة يستحق فيها العامل أجراً، فإن السكن يكون من ملحقاته، أما إن كانت حالة الوقف لا يستحق فيها العامل أجراً، فإنه يحرم من حقه في السكن، أي أن الفرع يتبع الأصل. وغالبية الفقهاء يؤيدون فكرة عدم حرمان العامل من مسكنه، ولكن اختلفوا بتبرير هذه الفكرة، فمنهم من يرى أنها تقوم بناءً على اعتبارات انسانية واجتماعية، ومنهم من يرى أنها تقوم على أساس أن احتفاظ العامل بمسكنه خلال الوقف، أنه من الالتزامات المستمرة، التي ترتبط بالعقد وليس بعلاقة التبعية<sup>1</sup>.

وتؤيد الباحثة؛ وجهة النظر التي اعتبرت بأن الوقف، بحسب الأصل لا يؤثر في حق العامل في السكن، سواء أكان السكن من أدوات الإنتاج، أو كان السكن كجزء من الأجر، فيبقى العامل بمسكنه بالرغم من قيام الوقف، إلا إذا كانت حالات الوقف طويلة الأمد، أو التي تنتهي بفسخ عقد العمل، فمن غير المنطقي إبقاء العامل في مسكنه طوال تلك المدة<sup>2</sup>. ويمكن الخروج عن قاعدة الأجر مقابل العمل، في بعض حالات الوقف المقررة بالقانون، أو بالاتفاقات الفردية أو الجماعية، التي يستمر فيها دفع الأجر للعامل، بالرغم من عدم أداءه لعمله خلال مدة الوقف، وغيرها كما وضحنا في حالات وقف عقد العمل.

**ثانياً: الالتزامات الثانوية التي لا تختفي خلال مدة الوقف<sup>3</sup>:** سبق وأن ذكرنا أن وقف عقد العمل يتميز بخاصية، تتمثل ببقاء الرابطة العقدية، مما يرتب بعض الالتزامات الثانوية على أطراف عقد العمل، وأساس هذه الالتزامات هو تطبيق المبدأ العام المعروف بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود عامة<sup>4</sup>، وتتلخص الالتزامات الثانوية على سبيل المثال لا الحصر بما يلي:

**1- التزام أطراف عقد العمل الأدب والاحترام واللباقة بين بعضهم، أثناء سريان عقد العمل، أو أثناء وقفه.**

**2- المحافظة على أسرار العمل مدة تنفيذ العقد ووقفه وبعد انقضاءه:** ويقتصر عدم إفشاء الأسرار للغير فقط، أما إذا استعمل العامل الأسرار لنفسه ولحسابه الخاص بعد انتهاء العمل، فلا يعد مخل بالتزامه، إلا في حالة ما إذا كانت هذه الأسرار لاختراعات سجلت براءة اختراعها، كما ويجب على

<sup>1</sup>(نايل، 2004، مرجع سابق، ص 377)

<sup>2</sup>(الهندباني، مرجع سابق، ص 221)

<sup>3</sup>(الصرايرة، مرجع سابق، ص 97-99).

<sup>4</sup>(نايل، 2004، مرجع سابق، ص 377).

صاحب العمل عدم إفشاء أسرار عماله، والمحافظة على مصالحهم بتأمين الخدمات الطبية والاجتماعية لهم.

3-التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل خلال فترة وقف العقد، وأيضاً خلال مرحلة التنفيذ بلا شك.

4-يبقى العامل منتمياً لعمله فترة الوقف، ويستطيع المشاركة في الجوانب الاجتماعية والثقافية والنقابية.

#### الفرع الثاني: آثار مترتبة عن القرار الإداري بتأديب رب العمل:

نقصد بالسلطة التأديبية لرب العمل، صلاحية صاحب العمل بإيقاع العقوبة على العامل، الذي لم يؤد الالتزام المترتب عليه، وأساس هذه السلطة الممنوحة لرب العمل ناشئ عن عنصر التبعية، الذي هو من أهم عناصر عقد العمل<sup>1</sup>. وهناك اختلاف فقهي يقوم حول الأساس القانوني للسلطة التأديبية لصاحب العمل، فمنهم من ذهب إلى أن أساس السلطة هو عقد العمل ذاته، الذي يمنح رب العمل صلاحية الإشراف والإدارة على عماله، نتيجة لعلاقة التبعية، والتي من خلالها يملك صاحب العمل، سلطة توقيع الجزاء في حال مخالفة العامل لأوامره، ويرى غالبية الفقه أن أساس السلطة التأديبية، يتواجد في الرابطة العقدية نفسها المستمدة من فكرة المشروع، الذي يكون برئاسة صاحب العمل<sup>2</sup>. وكما ذكر سابقاً، بأن الوقف لا يؤدي إلى زوال العقد، وأن العامل يبقى منتمياً لعمله، مما يعني أن السلطة التأديبية لصاحب العمل على العامل لا تزول، ولكنها تضعف وتفقد قوتها، لأن الهدف من هذه السلطة هو ضمان تنفيذ العمل، وبما أن العامل خلال فترة الوقف يعفى من تنفيذ العمل، فالسلطة التأديبية تضعف بعض الشيء<sup>3</sup>، وقد وردت بعض حالات التقييد التشريعية على السلطة التأديبية، في بعض حالات الوقف، كما في المادة (103)<sup>4</sup>؛ من قانون العمل الفلسطيني، التي منعت صاحب العمل من إنهاء عمل المرأة العاملة، ويقتصر المنع هنا على أن يكون سبب الإنهاء نفس سبب الوقف، ولكن إن كان للإنهاء أسباب أخرى كعمل المرأة عند صاحب عمل آخر، فلا يوجد ما يمنع صاحب العمل من الإنهاء.

وخلاصة القول، أنه في حالة ارتكاب العامل خطأً تأديبياً فترة الوقف، فصاحب العمل له سلطة تأديبية، بتوقيع جزاء عليه، ويمكن لصاحب العمل فصل العامل إن وجد ما يبرر ذلك، لأن الوقف لا

<sup>1</sup>(الصرايرة، مرجع سابق، ص99).

<sup>2</sup>(غانم، مرجع سابق، ص 160).

<sup>3</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص 302).

<sup>4</sup>مادة (103):"إجازة الولادة 1- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشر أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة 2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

يؤدي الى اختفاء السلطة التأديبية، وانما يضعفها في حالات، ويمكن أن يقيدھا في بعض الحالات التشريعية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: آثار تترتب بعد زوال سبب الوقف

كما سبق وتحدثنا سابقاً، بأن وقف عقد العمل لا ينهي الرابطة العقدية، بين العامل ورب العمل، مما يترتب بعض الآثار ومنها ابقاء طرفي العقد من بعض الالتزامات، وبقاء البعض الآخر، ولا شك بأنه بعد زوال سبب الوقف يستأنف العقد سريانه من جديد، مع المحافظة على كافة الشروط والخصائص التي كان يتمتع بها قبل الوقف<sup>2</sup>، ولتوضيح ذلك لا بد لنا من دراسة الآثار المترتبة على عقد العمل، بعد زوال سببه، ومنها أثر الوقف على مضمون العقد (الفرع الأول)، وأثره على مدة العقد (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: أثر الوقف في مضمون العقد

يتميز عقد العمل بالصفة الوقتية<sup>3</sup>، كما ذكرنا سابقاً<sup>3</sup>، بالتالي فإن عقد العمل يستأنف سريانه بعد زوال سبب الوقف، ويعود ليرتب جميع آثاره وشروطه وخصائصه، ويلتزم أطرافه بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليهم، بمجرد انتهاء مدة الوقف، أي كأن العقد لم يوقف، فتعود الالتزامات الموقوفة للسريان من جديد<sup>4</sup>، ومنها عودة العامل لعمله بعد زوال يسبب الوقف، والأصل أن يستأنف العامل عمله فوراً، بعد زوال سبب الوقف، إلا أنه هناك بعض الحالات التي تمنح للعامل مهلة محددة للعودة للعمل كما في العامل الذي ينهي خدمة العلم، كما في المملكة الأردنية الهاشمية، فقد نصت المادة(26) من قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية بأنه: "يعاد المستخدم أو العامل الى وظيفته أو عمله المحتفظ به بمقتضى المادة(25) من هذا القانون اذا طلب ذلك خطيا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه ويجب إعادته إلى عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب على أنه إذا أصبح غير لائق للخدمة بسبب عجز أصابه أثناء العمليات الحربية أو من جراء قيامه بواجبات الخدمة العسكرية وكان باستطاعته القيام بعمل آخر متوفر فيعاد له على أن يراعى إسناد العمل الذي ينتاسب ووظيفته الأصلية من حيث المستوى والراتب"، فهنا يمنح المشرع العامل مهلة ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمة العلم لعودته لعمله، وهذا استثناء بنص تشريعي عن ضرورة عودة العامل لعمله فور زوال سبب الوقف، وإذا لم يستأنف العامل عمله بعد الوقف، يحق لرب العمل فصله وانهاؤه خدمته<sup>5</sup>، وأيضاً فان

<sup>1</sup>(الصرايرة، مرجع سابق، ص 99).

<sup>2</sup>(منصور، مرجع سابق، ص 430)

<sup>3</sup>(أنظر ص14)

<sup>4</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص 303)

<sup>5</sup> الحكم رقم 675 لسنة 2021 محكمة بداية العقبة بصفتها الاستئنافية، الصادر بتاريخ 14-12-2021 والذي جاء فيه: " على المستأنف ضدها العودة الى العمل وذلك بموجب اخطار عدلي ورغم ان المستأنف ضدها قد تبليغت هذا الاخطار الا انها لم تعود للعمل وبالتالي فان

عودته لعمله يجب أن تكون دون أي تعديل في بنود العقد، كفرض عمل آخر غير الذي كان قبل الوقف، إلا في حال كان أصلح للعامل<sup>1</sup>. أما فيما يتعلق بتأثير الوقف على رب العمل بعد زوال سبب الوقف، فعليه أن يلتزم بتمكين العامل من عمله وتسليمه العمل الذي كان يقوم به قبل الوقف، ويلتزم بإعادة العامل لعمله أيضا بعد الوقف، وإذا لم يقم بذلك يعتبر فصلاً تعسفياً وموجباً للتعويض كما ورد في قانون العمل الفلسطيني م (47)<sup>2</sup>. وخلاصة القول، أن وقف عقد العمل لا يؤثر في مضمونه، فبانتهاؤ فترة الوقف وزوال السبب، يعود العقد ليرتب كافة آثاره وشروطه وخصائصه السابقة، وكأن العقد لم يوقف من قبل.

### الفرع الثاني: أثر الوقف في مدة العقد

لبيان ذلك يجب أن نفرق بين نوعين من العقود وهما: عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة، ونبين أثر الوقف في كلا النوعين من هذه العقود.

**1- عقد العمل محدد المدة:** هو العقد الذي يتفق أطرافه على تحديد مدة لنهايته، وتنتهي الرابطة العقدية بحلول ذلك الأجل، و لكن لا يؤدي وقف عقد العمل لإطالة المدة المتفق عليها، وهذا الرأي الغالب، حتى وإن جاء هذا الموعد في فترة الوقف، فإن إطالة العقد تعتبر تعديلاً جوهرياً في مضمون العقد<sup>3</sup>، فالعقد ينتهي عند الأجل المحدد والمتفق عليه مسبقاً بين أطراف العقد، ولا يجوز التعديل في مضمون العقد أو مدته إلا باتفاق الطرفين، ولا يمكن لطرف أن يجبر الآخر على هذا التعديل، بالتالي فإن العقد ينتهي بانتهاء المدة حتى وإن كان سبب الوقف قائماً، فالوقف يؤثر على الالتزامات ولكنه لا يوقف احتساب مدة العقد، ويعيدها للسريان بعد زوال سبب الوقف، كما هو الحال بالتقادم<sup>4</sup>، فمدة تنفيذ العقد تبقى مستمرة خلال الوقف، وتنتهي بحلول الأجل المتفق عليه، وبما أن العقد شريعة

---

المستأنف ضدها هي من قامت بترك العمل على اعتبار ان وقف العامل عن العمل لا يعتبر انهاء لخدماته وانما يكون على راس عمله ويستحق الاجور عن فتره الوقف وفق ما استقر عليه الاجتهاد القضائي وحيث ان الجهة المستأنفة قد طلبت من المستأنف ضدها الالتحاق بعملها بعد الوقف الا انها لم تبادر لذلك بل قامت بترك العمل فانه والحالة هذه ان المستأنف ضدها لا تستحق الاجور عن الفترة المتبقية من مدة العقد سوى عن الفترة من تاريخ ايقافها عن العمل بتاريخ 2020/8/22 ولغاية تبلغها الانذار العدلي بالعودة للعمل بتاريخ 2020/9/30 اي مدة شهر وثمانية ايام وبما ان الجهة المستأنفة لم تقدم من البيانات ما يثبت =قيامها بدفع هذه الاجور فانه يستوجب الحكم للمستأنفة ببذل هذه الاجور ورد المطالبة بما زاد عن ذلك من باقي الاجور المطالب بها وبما ان مقدار الاجر الشهري للمستأنف ضدها هو (220) دينار فان المستأنف ضدها تستحق اجور عن فتره الوقف وهي (58.400+220 = 278.400 دينار ) مما يستوجب فسخ الحكم المستأنف من هذه الناحية"

<sup>1</sup>(غانم، مرجع سابق، ص 205)

<sup>2</sup>(سلامة، مرجع سابق، ص 75).

<sup>3</sup>(غانم، مرجع سابق، ص 207)

<sup>4</sup>(الأهواني، مرجع سابق، ص 570)

المتعاقدين، فإنه ومن هذا المنطلق، يجوز اتفاق الأطراف على خلاف ذلك ، شريطة ألا يخالف القانون والنظام العام<sup>1</sup>.

**2- عقد العمل غير المحدد المدة:** هو العقد الذي لم يتفق أطرافه على تحديد مدة معينة للانتهاء، وبذلك فإن الوقف في هذه الحالة لا يؤثر على العقد، فبمجرد زوال سبب الوقف يعود العقد للسريان والتنفيذ، لحين انتهاء الرابطة العقدية باتفاق أطرافه، أو لأي سبب خلاف ذلك<sup>2</sup>. ولا شك بأن عقود العمل غير محددة المدة، لا يمكن لها أن تستمر الى ما لا نهاية، ولكن أعطى المشرع لأي من طرفي العقد، الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، شريطة اشعار الطرف الآخر خطياً، بأنه يرغب بإنهاء العقد خلال مدة معينة، كما في المادة (46)<sup>3</sup> من قانون العمل الفلسطيني.

وهنا يثور تساؤل فيما لو حدث سبب من أسباب الوقف خلال مدة الاشعار، فهل تستمر مدة الإشعار أم توقف بوقف العقد وتعود بعد زوال السبب<sup>4</sup>، وبما أن الإشعار له مدة معينة تم تحديدها مسبقاً، من قبل أحد طرفي العقد، فبالتالي هذه المدة لا تتأثر بوقف العقد، وتبقى مستمرة لحين انتهاءها، فينتهي العقد بانتهاء مدة الإشعار المتفق عليه، ولا يستمر لحين زوال سبب الوقف<sup>5</sup>، وقد أعطى المشرع الحق بالإشعار، لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، لكل من العامل ورب العمل، فيمكنهما في أي وقت وبارادتهما المنفردة، إنهاء العقد غير محدد المدة، بمقتضى المادة(46) سالفه الذكر. ويقابلها مادة (23) من قانون العمل الأردني، ويستطيع رب العمل أيضا إنهاء عقد العمل دون اشعار، حتى أثناء الوقف فإذا قام بمخالفة منصوص عليها في القانون، كإفشاء أسرار العمل، كما نصت عليه المادة (6/40)<sup>6</sup> من قانون العمل الفلسطيني.

<sup>1</sup>(سلامة، مرجع سابق، ص 76)

<sup>2</sup>(سلامة، مرجع السابق، ص 77).

<sup>3</sup>مادة (46) إنهاء عقد العمل غير محدد المدة "1- يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل.2- يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة.3- يعتبر تعسفاً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك.

<sup>4</sup>(المغربي، مرجع سابق، ص 304).

<sup>5</sup>(غانم، مرجع سابق، ص 208).

<sup>6</sup>مادة(40) لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيأ من المخالفات التالية:1- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.2- ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.3- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.4- تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أذّر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.6- إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.7-

وخلص القول إن وقف عقد العمل لا يؤثر في مضمون العقد، فبزوال سبب الوقف يعود العمل بنفس شروط العقد السابقة، أي كأن العقد لم يوقف، أما من ناحية أثر الوقف في مدة العقد، فيختلف الأمر في العقود المحددة المدة والعقود غير محددة المدة، ففي العقود محددة المدة فإن العقد ينتهي بانتهاء المدة حتى وإن كان سبب الوقف قائماً، أما العقود غير محددة المدة فإن الوقف في هذه الحالة لا يؤثر على العقد، فبمجرد زوال سبب الوقف يعود العقد للسريان والتنفيذ، لحين انتهاء الرابطة العقدية باتفاق أطرافه.

## الخاتمة

بعد أن انتهيت من دراسة نظام وقف عقد العمل وبيان خصائصه وما يميزه كنظام عن غيره، وبحث الطبيعة القانونية له، وعرض حالاته وشروطه والآثار المترتبة عليه، فقد خلصت إلى ما يلي:

### أولاً: النتائج:

1-وقف عقد العمل يحفظ وجود العقد في غالب الأحوال، سعياً لتحقيق مصلحة طرفيه معاً.

---

إدانته بحكم نهائي في جنابة أو جنحة مثلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.8- وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.9- اعتداؤه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر

2- من أهم خصائص وقف عقد العمل أن عدم التنفيذ يكون مؤقت، ولكن الرابطة العقدية تبقى، ويعد زوال سبب الوقف لا يمكن معاودة طلب تنفيذ الالتزامات السابقة، فالوقف يجعل العقد في مرحلة جمود، كما أن الوقف لا يؤدي الى انتهاء عقد العمل.

3- نظام وقف عقد العمل نظام مستقل له خصائص وشروط تميزه عن غيره من الأنظمة.

4- لم ينص التشريع الفلسطيني على نظام وقف عقد العمل بشكل صريح، ولكنه أورد بعض الحالات في بعض المواد، كما فعل التشريع الأردني، أما المشرع المصري فقد نص على هذا النظام بشكل صريح.

5- النظرية الفقهية لوقف عقد العمل تستند للقواعد القانونية العامة، ولبعض الأحكام الواردة في قانون العمل التي استطعنا الاستدلال عليها بشكل ضمني.

6- مشروعية نظام وقف عقد العمل، ترجع الى امكانية هذا النظام من المحافظة على حياة العقد والعلاقة العقدية بين الطرفين، وتفادي الفسخ.

7- هناك العديد من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل، منها حالات ترجع للعامل واخرى ترجع لصاحب العمل، وحالات ترجع لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين.

8- ليس فقط الظروف الطارئة والقوة القاهرة وحدها التي تدفعنا لتطبيق نظام وقف عقد العمل، وإنما توجد موانع ومبررات أخرى تعود لأطراف العقد كما في إجازة الأمومة وإجازة الدراسة.

9- من الممكن أن يقرر القاضي إعمال نظام الوقف في غير الحالات المقررة تشريعياً واتفاقياً، متى استتبط أن في الوقف مصلحة لأطراف العقد.

10- هناك العديد من الالتزامات الرئيسية المترتبة على العامل ورب العمل تختفي خلال مدة الوقف

11- هناك العديد من الالتزامات الثانوية المترتبة على أطراف العقد ولا تختفي خلال مدة الوقف

12- لوقف عقد العمل شروط عند إبرامه تتمثل بكون مدة تنفيذ العقد غير جوهرية وعدم تضمينه شرطاً فاسخاً، وشروط عند تنفيذ نظام وقف عقد العمل تتمثل بتوافر سبب مؤقت يمنع تنفيذ العقد، وتنفيذ العقد بالمستقبل ليس بمستحيل.

13- لوقف عقد العمل آثار تترتب على عقد العمل خلال المرحلة العقدية من وعلى طرفي العقد، وأيضاً آثار تترتب بعد زوال سبب الوقف وتتمثل بأثر الوقف في مضمون العقد وأثره في مدة العقد.

14- في حال ارتكاب العامل خطأً تأديبياً أثناء فترة الوقف فلصاحب العمل سلطة تأديبية بتوقيع جزاء تأديبي على العامل، فالوقف لا يخفي السلطة التأديبية إنما يضعفها في حالات، ويقيدها في حالات أخرى بنصوص تشريعية.

#### التوصيات:

1- أوصي المشرع الفلسطيني بضرورة تعديل قانون العمل وإدراج نصوص محددة تنص على نظام وقف عقد العمل بشكل صريح.

2- أوصي المشرع الفلسطيني بجعل سياسات الاحتلال المتمثلة بالاقترحات والاجتياحات وقطع الطرق التي تمنع أطراف عقد العمل من تنفيذ التزاماتهم، من حالات وقف عقد العمل.

3- أوصي المشرع الفلسطيني تبني نظام وقف عقد العمل في حالة الإضراب وإجازة الوضع والأمومة بشكل صريح.

4- أوصي المشرع الفلسطيني بضرورة منح العامل إجازة وإن كانت دون أجر لغايات الدراسة، واعتبارها من حالات وقف عقد العمل

5- أوصي المشرع الفلسطيني بتعديل المادة (105) من قانون العمل الفلسطيني ومنح إجازة لكل من العاملين من الأزواج لمرافقة زوجه الآخر بدلاً من منحها للمرأة العاملة فقط.

6- أوصي المشرع الفلسطيني بتعديل المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني بجعل الاضراب واغلاق المؤسسة لأسباب اقتصادية وفنية سببا وحالة من حالات وقف عقد العمل بدلاً من انهاؤه.

7- أوصي المشرع الفلسطيني بتعديل المادة (103) بأن لا يشترط على المرأة العاملة مدة عمل محددة لتحصل على إجازة الأمومة.

## المصادر والمراجع:

### قوانين وتشريعات.

- القانون الأساسي الفلسطيني معدل لعام 2003م، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد الممتاز 2، 19 مارس/آذار 2003م، منشورات المقتفي (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
  - قرار مجلس الوزراء رقم (121) لسنة 2005م
  - القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976م.
  - القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948م وتعديلاته.
  - قانون الخدمة العسكرية المصري رقم (127) لعام 1980م.
  - قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 4113، والساري وفقاً لآخر تعديل من تاريخ 15 يونيو 2023م، ص 1173، منشورات موقع قسطاس.
  - قانون العمل الفلسطيني رقم (7) الصادر بتاريخ 25 نوفمبر/تشرين الثاني 2001م، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 39، ص 7، منشورات المقتفي (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
  - قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003م، والساري من 8 يوليو 2003م، منشورات موقع قسطاس.
  - قانون خدمة علم وخدمة احتياطية أردني رقم (23) لسنة 1986م.
  - قانون رقم (4) لسنة 1998م بإصدار قانون خدمة مدنية، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 24، 1998م، منشورات موقع مقام.
  - مجلة الأحكام العدلية لسنة 1876م.
  - مشروع القانون المدني الفلسطيني رقم (4) لسنة 2012 والمذكرة الايضاحية لمشروع القانون المدني الفلسطيني المنشور في ديوان الجريدة الرسمية.
  - نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق الأردني رقم (8) لسنة 1998م.
- احكام قضائية:**

- حكم رقم 1704 لسنة 2019 محكمة بداية شمال عمان بصفتها الاستئنافية، الصادر بتاريخ 30-05-2019.
- الحكم رقم 675 لسنة 202 بداية العقبة بصفتها الاستئنافية، الصادر بتاريخ 14-12-2021
- حكم محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية في حكمها رقم 2006\975 (هيئة خماسية)، تاريخ 23\11\2006، منشورات مركز عدالة.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية في الطعن الحقوقي رقم (2015/127) الصادر بتاريخ 2015/6/4 المنشور على موقع المقتفي.

- حكم محكمة النقض الفلسطينية في الطعن المدني رقم (2004\181) الصادر بتاريخ (2004\12\21) المنشور على موقع المقتفي.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية في الطعن المدني رقم (2009/423) الصادر بتاريخ (2009/1/24) المنشور على موقع المقتفي.
- نقض مدني مصري الطعن رقم 0170 لسنة 38 مكتب فني 25 صفحة رقم 895، بتاريخ 18-05-1974، فقرة رقم.
- نقض مدني مصري الطعن رقم 0222 لسنة 32 مكتب فني 17 صفحة رقم 1162، بتاريخ 18-05-1966-فقرة رقم 1.
- نقض مدني مصري الطعن رقم 0339 لسنة 41 مكتب فني 28 صفحة رقم 612 بتاريخ 06-03-1977، فقرة رقم 4.
- نقض مدني مصري الطعن رقم 0350 لسنة 42 مكتب فني 30 صفحة رقم 765 بتاريخ 10-03-1979، فقرة رقم 1.
- نقض مدني مصري الطعن رقم 0876 لسنة 48 مكتب فني 35 صفحة رقم 711، بتاريخ 19-03-1984، فقرة رقم.
- نقض مدني مصري جلسة 19\11\1959م، الطعن رقم 99، لسنة 25 قضائية، مجموعة أحكام المكتب الفني، السنة 10، ص 677.
- نقض مدني مصري، جلسة 3\6\1977، الطعن رقم 339 لسنة 41 قضائية، مجموعة أحكام المكتب الفني، السنة 28، ص 612.
- مراجع عامة:
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم. (1988). شرح قانون العمل الجديد. ط1. دار الثقافة. عمان. الأردن.
- الأهواني، حسام الدين كامل. (1991). شرح قانون العمل. مطبعة أبناء وهبة حسان. القاهرة. مصر.
- رمضان، سيد محمود. (2004). الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. ط1. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- السرحان وخاطر، عدنان ابراهيم ونوري حمد. (2005). شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات). دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- السنهوري، عبد الرزاق. (1981). الوسيط في شرح القانون المدني (1) مصادر الالتزام. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.

- الشورابي، عبد الحميد. (1988). المشكلات العملية في تنفيذ العقد. دار المطبوعات الجامعية. الاسكندرية. مصر.
- شوشاري، صلاح الدين محمد. (2001). نظرية العقد الموقوف في القانون المدني. الطبعة الاولى. الدار العلمية الدولية. عمان. الأردن.
- الطورة، عبد القادر. (1988). قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية. المطبعة الفنية الحديثة. عمان. الأردن.
- عبد الله، فتحي عبد الرحيم. (1993). مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. مكتبة الجلاء الجديدة. المنصورة. مصر.
- علي، عامر محمد. (1992). شرح قانون العمل الأردني. ط1. المركز القومي للنشر. اربد. الأردن.
- فودة، عبد الحكيم. (1993). انتهاء القوة الملزمة للعقد. دار المطبوعات الجامعية. الاسكندرية. مصر.
- المصري وعابدين، محمد محمود ومحمد أحمد. (1986). الفسخ والانفساخ والتفاسخ في ضوء القضاء والفقهاء. منشأة المعارف. الاسكندرية. مصر.
- منصور، محمد نصر الدين. (1989). نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- نايل، السيد عيد. (1996). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات في المملكة العربية السعودية. منشورات جامعة الملك سعود. الرياض. السعودية.
- نايل، السيد عيد. (2004). شرح قانون العمل الجديد. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- **مراجع متخصصة:**

#### كتب

- غانم، رمضان عبد الله. (1997). وقف عقد العمل. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- رسائل ماجستير ودكتوراه
- الصرايرة، ابراهيم صالح. (2005). "مفهوم وقف عقد العمل" دراسة مقارنة". رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة مؤتة. الأردن.
- سلامة، عماد توفيق. (2009). "نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني". رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
- طميرة، شاكرا. (2024). "أثر جائحة كورونا على قطاع العمل في فلسطين". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة القدس. أبوديس. فلسطين.

- عبد القادر، أقصاصي. (2018). "نظرية الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ الالتزام التعاقدى". رسالة ماجستير. مخبر القانون والمجتمع. جامعة أحمد دراية. أدرار. الجزائر.
- عبد المولى، علي محمد علي. (1991). رسالة دكتوراه، "الظروف التي تطرأ أثناء تنفيذ العقد الإداري". كلية الحقوق. جامعة عين شمس. مصر.

#### مجلات:

- المغربي، جعفر. (2005). "حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني". مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العشرون، العدد الرابع، عدد الصفحات.
- الهندياني، خالد جاسم. (2000). "وقف عقد العمل". مجلة الحقوق. العدد الرابع. الكويت.
- عبد الظاهر علي، رجب. (2020). "أثر استحالة التنفيذ على عقود العمل دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي"، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة المنوفية، كلية حقوق السادات.
- مجلة الوقائع الفلسطينية.

#### المراجع الالكترونية

- أبو عرة، شادي. (2013). "المقارنة بين العقد الموقوف والعقد القابل للإبطال". منشور لدى ناصر الفقيه للمحاماة على الرابط

<https://www.facebook.com/share/p/9coZEzDfnwn2Xqj/?mibextid=oFDknk>

انتهاء علاقة العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية (إعادة هيكلة) وفقا لقانون العمل الفلسطيني

- رقم 7 لسنة 2000، ٢٠٢٣،

[https://adel.ps/blogs/%D8%A7%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A1\\_%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A9\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84\\_%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%A8%D8%A7%D8%A8\\_%D9%81%D9%86%D9%8A%D8%A9\\_%D8%A3%D9%88\\_%D8%AE%D8%B3%D8%A7%D8%B1%D8%A9\\_%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9\\_\(%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D8%AF%D8%A9\\_%D9%87%D9%8A%D9%83%D9%84%D8%A9\)\\_%D9%88%D9%81%D9%82%D8%A7\\_%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84\\_%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8](https://adel.ps/blogs/%D8%A7%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A1_%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%A8%D8%A7%D8%A8_%D9%81%D9%86%D9%8A%D8%A9_%D8%A3%D9%88_%D8%AE%D8%B3%D8%A7%D8%B1%D8%A9_%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9_(%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D8%AF%D8%A9_%D9%87%D9%8A%D9%83%D9%84%D8%A9)_%D9%88%D9%81%D9%82%D8%A7_%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8)

A%D9%86%D9%8A\_%D8%B1%D9%82%D9%85\_7\_%D9%84%D8%B3  
%D9%86%D8%A9\_2000

- العواد، سامي. (2020). "وقف عقد العمل"

<https://jordan-lawyer.com/2020/05/10/%D9%88%D9%82%D9%81-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>

- عبد السلام، كريم. (2021). "الدفع بعدم التنفيذ في العقود".

<https://jordan-lawyer.com/2021/07/15/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%81%D8%B9-%D8%A8%D8%B9%D8%AF%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%B0>

- الشهري، فائز بن سويلم. (2013). "وقف عقد العمل دراسة مقارنة" على الرابط

<https://www.alukah.net/library/0/50276/%D9%88%D9%82%D9%81-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%86%D8%A9>

- الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (2019) "الحق في العمل".

<https://www.escr-net.org/ar/our-resources/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%8-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D9%88/the-right-to-work-and-workers-rights>

- المحاضرة التاسعة والعشرون، وقف وانتهاء عقد العمل الفردي، جامعة الموصل،

[https://uomosul.edu.iq/public/files/datafolder\\_3209/\\_20230212\\_064747\\_590.pdf](https://uomosul.edu.iq/public/files/datafolder_3209/_20230212_064747_590.pdf)

- المواقع القانونية الإلكترونية

- دار المنظومة، Home | المنظومة (mandumah.com).

- الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية، منظمة العمل العربية | Organization Labor Arab (ALO) | (OAT) (org.alolabor) .
- الموقع الرسمي لوزارة العمل الفلسطينية، الموقع الرسمي لوزارة العمل الفلسطينية (pna.ps).
- موقع المقتفي: منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (edu.birzeit)
- موقع قسطاس: محرك البحث القانوني الأول من نوعه في الأردن، الإمارات، السعودية و فلسطين (com.qistas)
- موقع مقام - موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (edu.najah)
- موقع منظمة العمل الدولية، Hyperlink List (ilo.org).

## فهرس المحتويات:

أ	إقرار:.....
ب	الشكر والتقدير.....
ت	الملخص:.....
ث	Abstract.....
ج	تصدير:.....
1	المقدمة.....
6	المطلب الأول: مفهوم وقف عقد العمل وخصائصه.....
6	الفرع الأول: تعريف وقف عقد العمل.....
8	الفرع الثاني: خصائص وقف عقد العمل.....
13	المطلب الثاني: تمييز نظام وقف عقد العمل عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة.....
13	الفرع الأول: التمييز عن العقد الموقوف وعن نظام فسخ العقد.....
16	الفرع الثاني: التمييز بين الوقف والدفع بعدم التنفيذ والقوة القاهرة:.....
20	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لنظام وقف عقد العمل وحالاته:.....
21	المطلب الأول: الطبيعة القانونية لوقف عقد العمل.....
21	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لوقف عقد العمل عند الفقه.....
21	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لوقف عقد العمل عند القضاء.....
24	المطلب الثاني: حالات وقف عقد العمل.....
24	الفرع الأول: حالات ترجع لطرفي عقد العمل.....
35	الفرع الثاني: حالات خارجة عن إرادة طرفي عقد العمل.....
43	الفصل الثاني:.....
43	شروط وآثار وقف عقد العمل.....
43	المبحث الأول: شروط وقف عقد العمل.....
43	المطلب الأول: شروط في إبرام عقد العمل.....

45.....	الفرع الثاني: عدم تضمينه شرطاً فاسخاً.....
46.....	المطلب الثاني: شروط عند تنفيذ نظام وقف عقد العمل.....
46.....	الفرع الأول: سبب مؤقت يمنع تنفيذ العقد.....
47.....	الفرع الثاني: تنفيذ العقد بالمستقبل ليس بمستحيل.....
49.....	المبحث الثاني: آثار وقف عقد العمل.....
49.....	المطلب الأول: آثار تترتب أثناء الوقف.....
49.....	الفرع الأول: الآثار المترتبة من وعلى طرفيه.....
53.....	الفرع الثاني: آثار مترتبة عن القرار الإداري بتأديب رب العمل:.....
54.....	المطلب الثاني: آثار تترتب بعد زوال سبب الوقف.....
54.....	الفرع الأول: أثر الوقف في مضمون العقد.....
55.....	الفرع الثاني: أثر الوقف في مدة العقد.....
59.....	التوصيات:.....
60.....	المصادر والمراجع:.....