

خصوصية دلالة التبعية في عقد العمل وتميزها عن العقود الأخرى في المسؤولية

احمد محمود البدوي

بتول سلطان المعاينة

جامعة مؤتة

المقدمة

يُعتبر توافر عنصر التبعية عنصراً ضرورياً لقيام عقد العمل بل هو الركن الجوهري الذي يستطیع أن يُمیز عقد العمل عن غيره من العقود التي قد تختلط به، لاسيما العقود الواردة على عمل ومن شأن توافر عنصر التبعية أن تسري أحكام قانون العمل على العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل وما يترتب على ذلك من حقوق و التزامات بين الطرفين .

كان الفقه التقليدي قد أعطى بعداً قانونياً أو اقتصادياً أو تنظيمياً أو ادارياً أو فنياً، فإن الاتجاه الفقهي الحديث، يعطي أبعاداً جديدة، ترتبط والتطورات التكنولوجية الحديثة، التي شاع استعمالها في المؤسسات الاقتصادية.

رغم أن الفقه مستقر على أن رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل هي العنصر الأساسي الذي يُميز عقد العمل الفردي عن غيره من العقود، إلا أن الخلاف قائم حول مفهوم تلك التبعية، مما أعطانا العمل لنقوم بتقسيم الفقه التقليدي والفقه الحديث واستحداث نوع جديد من التبعية ألا وهو التبعية المرنة .

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في توضيح مدى خصوصية دلالة التبعية في عقد العمل بالمقارنة مع غيره من العقود وبذات الوقت إظهار خصوصية دلالة التبعية في إطار المسؤولية.

أهداف الدراسة

في هذه الدراسة سنركز على شقين لبحث خصوصية دلالة التبعية وتمييزها عن غيرها من العقود والشق الآخر سنتحدث بخصوصية دلالة التبعية في عقد العمل في إطار المسؤولية

إشكاليات الدراسة :

على أي أساس يتم تمييز عقد العمل عن غيره من العقود؟ وما هي خصوصية دلالة التبعية بعقد العمل عن غيره من العقود؟ وما مدى مساهمة الاجتهاد القضائي في حل الإشكاليات المرتبطة بهذه الخصوصية؟، ويمكن تحديد إشكاليات أخرى في البحث حول اعتقاد الفقه بأن أساس مسؤولية صاحب العمل عن خطأ العامل هي نظرية المتبوع عن أعمال تابعه، فهل التبعية الموجودة في عقد العمل هي ذاتها المنصوص بهذه المسؤولية في القانون المدني أم هنالك خصوصية ودلالة خاصة للتبعية في عقد العمل؟

منهج الدراسة :

سنتبع في هذه الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي حسب منهج البحث العلمي المعتمد.

خطة الدراسة :

تمهيد

المطلب الأول : خصوصية دلالة التبعية في عقد العمل وتمييزها عن العقود الأخرى

المطلب الثاني: خصوصية دلالة التبعية في تحديد مسؤولية العامل ما بين قانوني العمل والقانون المدني

الخاتمة

تمهيد

يُشترط أن يقوم عقد العمل على مجموعة من العناصر لسريان قانون العمل، ويُعدّ من أهم هذه العناصر عنصر التبعية؛ نظراً لكون المشرع الأردني اعتبر التبعية ركيزة أساسية لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود، عرف بعض الفقه علاقة التبعية بأنها " قيام صاحب العمل بالإشراف التام على العامل في كل دقائق وجزئيات العمل المكلف به لمصلحته ".(مبروك ، ٢٠٠٩ ، صفحة ٦)

يُعدّ عنصر التبعية عنصراً مهماً في عقد العمل لا يقل أهمية عن باقي العناصر، فمن خلاله يستطيع صاحب العمل توجيه الأوامر والتعليمات للعامل وعلى العامل الالتزام بها والخضوع لهذه الأوامر وإلا كان لصاحب العمل توقيع الجزاءات على العامل المخالف .

إلا أن للتبعية العديد من الأنواع والأشكال ولكل منها دلالة خاصة تختلف عن غيرها، وعليه سنتعرض لأنواع التبعية بإيجاز وذلك على النحو التالي :

أولاً : التبعية الاقتصادية

تُعرف التبعية الاقتصادية بأنها الحالة التي يعتمد فيها العامل على عمله كمصدرٍ رزقيٍ أساسيٍ ووحيدٍ لتلبية احتياجاته واستثنائ صاحب العمل بكل جهد العامل.(المغربي، ٢٠١٩ ، صفحة ٣٩)

فتقوم التبعية الاقتصادية على ربط قواعد قانون العمل بالظروف المادية للعامل، حيث تقوم بتوفير الحماية للعامل وفقاً لمفهوم التبعية الاقتصادية.

وعليه فأساس التبعية الاقتصادية يتمثل في كون العامل يعتمد بشكلٍ أساسيٍ على عمله كمصدرٍ للرزق، أي حاجته لهذا العمل لتأمين مصدرٍ للرزق هذا من جانب، ومن جانبٍ آخر اعتماد صاحب العمل على كل جهد العامل في تحقيق أهداف العمل، وذلك من خلال احتكار صاحب العمل لجهد العامل. (المساعد، صفحة ٢٥)

يرى الباحثان على الرغم من المميزات التي تقوم عليها التبعية الاقتصادية إلا أننا نعتقد أنه لا يمكن الاعتماد عليها في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود؛ وذلك للانتقادات التي وجهت لها، فهي تقوم على أسسٍ غامضةٍ

وغير واضحة تؤدي إلى اللبس والاختلاط بين عقد العمل وغيره من العقود، إذا ما اعتمدها في تمييز عقد العمل عن غيره، فهي تعتمد على الوضع المادي والاقتصادي للعامل فربطت بين الأجر وبين اعتباره مصدراً للرزق بالإضافة إلى أمور شخصية تعود للعامل، فبعض العمال لا يعتمدون على الأجر مصدراً للرزق، وذلك لعدة أسباب: إما لأن الأجر غير كافٍ لتلبية احتياجاته، فلا يمكن القول بأنه مصدراً للرزق لأنه لا يعناش منه، وإما لأن الوضع المادي للعامل جيد، فهو لا يعتمد على الأجر بل لديه مصدر آخر في اعتماده على الرزق، مثلاً حصل على تركة كبيرة أو عنده محلات أو بيوت مؤجرة يعتمد على أجار هذه البيوت مصدراً للرزق و العيش، لذلك كان لا بد من معيار واضح خالٍ من اللبس والغموض لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود.

ثانياً: التبعية القانونية

يُقصد بالتبعية القانونية "خضوع العامل لسلطة صاحب العمل أثناء تنفيذ العمل، بحيث يستطيع صاحب العمل توجيه الأوامر إلى العامل، ويتوجب على العامل طاعة هذه الأوامر، وإلا كان من حق صاحب العمل توقيع الجزاءات التأديبية عليه" (رمضان، ٢٠٠٤، صفحة ١٦)

فحتى يُعتبر العقد عملاً لا بد من توافر أمرين، هما: التبعية والأجر. وتتحقق التبعية إذا ما وضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته، وهذا ما أشارت إليه محكمة التمييز، حيث جاء في القرار رقم (٢٠١٩/٦٤٥٤)، تاريخ ٢١/١٠/٢٠١٩، منشورات موقع قسطاس " إن المقصود بالتبعية أن يؤدي العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل وإدارته، بحيث يكون له سلطة إصدار أوامر العمل و يلتزم العامل بها "

وعلى ذلك نجد أن العامل يخضع لأوامر صاحب العمل، فلا يتمتع بشيء من الاستقلالية في أداء العمل كما كان بالتبعية الاقتصادية، فيتمتع بيسر من الحرية ولا يخضع لسلطة صاحب العمل؛ لذلك نجد أن العامل لا يتحمل أي تبعية اقتصادية، بل يتحملها صاحب العمل، حيث يؤدي العمل بإشرافه. (تمييز حقوق رقم (٢٠١٩/٦٤٥٥)، تاريخ ٢٧/١/٢٠٢٠، منشورات موقع قزارك)

و سنتحدث بإيجاز عن صور التبعية القانونية، حيث للتبعية القانونية أربع صور، وهي على النحو التالي:

١. التبعية الفنية

يُقصد بالتبعية الفنية " قيامُ صاحبِ العملِ بالإشرافِ التامِ على العاملِ في كُلِّ دقائقِ وجُزئياتِ العملِ المُكلفِ بهِ لمصلحته ". (يحيى ، ١٩٨٩ ، صفحة ١٠٩)

ويتضحُ لنا من هذا التعريف أن التبعية الفنية تُركّزُ على سُلطة صاحبِ العملِ في الإشرافِ على العاملِ، إلا أن صاحبِ العملِ لن يتمكن من إصدارِ أوامرٍ لتنفيذِ العملِ والرقابةِ على حُسنِ التنفيذِ إلا إذا كانَ عالماً بالأصولِ الفنية، لذلك يجب حتى يثبت لصاحبِ العملِ سُلطة الإشرافِ أن تتوافرَ لديه المعرفةُ الفنية لأصولِ العملِ ليتسنى له الإشرافُ الكاملُ على النشاطِ الذي يُباشره العاملُ (الكشور ، ١٩٨٩ ، صفحة ١٤)

يرى الباحثان على الرغم من وضوح المعيار الذي تعتمدُه إلا إننا لا نُؤيدها؛ وذلك لأن الرُكون إليها يُؤدي إلى نتائجٍ مُتناقضةٍ وتضيقُ من نطاقِ عقدِ العملِ، فإذا لم يكن صاحبِ العملِ على إلمامٍ بالأُمورِ الفنية للعملِ، ولكن كان له سُلطة تحديدِ أوقاتِ العملِ ومكانه والإجازاتِ وتوقيعِ الجزاءاتِ، إذا طبقنا التبعية الفنية لا يُعتبر عقدُ عملٍ، إلا أننا نجد أنه عقدُ عملٍ بالمعنى القانوني لهذا العقد، طالما لصاحبِ العملِ سُلطة الإدارةِ وتوقيعِ الجزاءاتِ التأديبيةِ على العاملِ المُخالف .

٢. التبعية الإدارية

تُعرف التبعية الإدارية بقيامِ صاحبِ العملِ بإصدارِ الأوامرِ والتعليماتِ التي تُحددُ للعاملِ وقتَ العملِ وزمانه ومكانه وكيفية القيامِ بهِ وتحديدِ الإجازاتِ والجزاءاتِ المترتبةِ على العاملِ المُخالفِ للأوامرِ، دونَ التطرُقِ لتنفيذِ العملِ أو إصدارِ أوامرٍ تتعلق بحُسن التنفيذِ " (جراد، ٢٠١٣، صفحة ٤٧)

يتضح لنا أن التبعية الإدارية تتمثلُ بِخُضوعِ العاملِ لأوامرِ صاحبِ العملِ التي تُنظمُ العملِ، فتكون سُلطة صاحبِ العملِ تقتصرُ على الإشرافِ على العملِ بشكلٍ عامٍ، دونَ التدخُلِ في تفاصيلِ العملِ وكيفية أداءِ تنفيذِهِ، فلا يُشترطُ في صاحبِ العملِ الإلمامُ الكافي بالأُمورِ الفنية التي تقتضيها حُسن سَيرِ العملِ، بل يكفي أن يكونَ له دورٌ في الإشرافِ الخارجيِ على العملِ، من حيثِ مُراقبةِ مدى التزامِ العاملِ بأوقاتِ الدوامِ وفتراتِ الراحةِ وعدمِ مخالفتهم للتعليماتِ، دونَ أن يتدخلَ في العملِ من الناحية الفنية. (البرعي ، ٢٠٠٣ ، صفحة ١٥)

وعليه فإن التبعية الإدارية تكفي لقيام التبعية القانونية دون اشتراط التبعية الفنية، فُيعتبر العامل خاضعاً لإشراف صاحب العمل، وتحت إمرته إذا اكتفى صاحب العمل بتوجيه الأوامر وتحديد وقت العمل وزمانه ومكانه والجزاءات دون أن تكون لصاحب العمل سلطة في الإشراف على تنفيذ العمل، فانتفاء التبعية الفنية لا ينفي التبعية القانونية، طالما كان العامل خاضعاً لصاحب العمل إدارياً (الودادي ، ٢٠٠٩)

ويرى الباحثان تأكيداً لما ساقه الفقه عن مزايا التبعية الإدارية أن التبعية الإدارية وحدها كافية لتحقيق التبعية القانونية وخضوع العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل لقانون العمل، نظراً لأن صاحب العمل قد لا يكون متخصصاً من الناحية الفنية بالعمل الذي يشرف عليه، إلا أن له بذات الوقت سلطة إصدار الأوامر والتعليمات وتوقيع الجزاءات، وهذا وحده كافٍ لتحقيق التبعية القانونية، وعلى ذلك فقد يتوسع نطاق قانون العمل ويشمل أصحاب المهن الحرة التي تقتضي إماماً من العامل بالأمر الفني للعمل، إلا أنها لا تشترط أن يكون صاحب العمل على إمام بهذه الأمور، فقد يكون صاحب العمل من أصحاب الثروات المالية والتي تمكنه من إنشاء بعض المشاريع والمؤسسات ويخضع لإدارته وإشرافه العديد من العمال، دون أن يكون على علم بالأمر الفني فهو فقط يعتمد على ما لديه من أموال لإنشاء المشروع وإصدار التعليمات للعمال.

٣. التبعية المهنية

تُعتبر التبعية الفنية مركزاً وسطاً بين التبعية الإدارية والتبعية الفنية، فيكفي لقيامها قيام صاحب العمل بإصدار الأوامر والتعليمات دون أن يكون له سلطة في تتبع عمل العامل بصفة مستمرة، أي يكون لصاحب العمل الإشراف على العمل لكن ليس بصفة مستمرة، بل تكفي التأكد من انجاز وتحقيق الهدف المنشود "

يرى الباحثان بالنظر إلى سلامة المعيار المتبع في التبعية المهنية، فهو يعتمد على إشراف صاحب العمل على العامل، بحيث يصعُ العامل نفسه تحت خدمة صاحب العمل دون اشتراط المتابعة المستمرة والدورية، أن التبعية المهنية معيار جيد لقيام التبعية القانونية، وأنها كافية لخضوع العلاقة بين العامل وصاحب العمل لقانون العمل، كما أنها تعمل على توسعة مظلة الحماية القانونية، فلا يشترط لقيام التبعية إمام صاحب العمل

بالأمور الفنية المتعلقة بالعمل، ولا يُشترط الإشراف المستمر والرقابة الدائمة على العامل في القيام في العمل، بل يُعطيه قدرًا من الحرية والاستقلال للعامل بالقيام في العمل .

٤. التبعيّة المرنة

تعرّف التبعيّة المرنة بخُضوع العامل لرقابة صاحب العمل غير المباشرة، وذلك أثناء تأدية العمل في مكانٍ خلافًا للمكان المعتاد عليه لتأدية العمل. (العرايشي ، ٢٠١٧ ، صفحة ١٢٩)

نص المشرع الأردني في المادة (٤/هـ) من نظام العمل المرن لسنة ٢٠١٧ على أن " العمل عن بُعد يتم فيه إنجاز العمل عن بُعد، وذلك بعد موافقة صاحب العمل تُوجَد لتواجد العامل في مكان العمل "

بالنظر لطبيعة عقد العمل عن بُعد فلا يستطيع صاحب العمل ممارسة التبعيّة القانونيّة التي تقتضي الإشراف و الإدارة المباشرة على العامل، كما لا يُمكن الاستناد إلى التبعيّة الاقتصاديّة التي تقوم على اعتبار أجر العامل هو مصدر الرزق الوحيد؛ نظرًا لما وجه لها من انتقادات، فهي لا تُطبق على عقد العمل العادي ومن باب أولى عدم تطبيقتها على عقد العمل عن بُعد .

نتيجة لظهور عقد العمل عن بُعد فقد أصبحت صور التبعيّة القانونيّة والاقتصاديّة عاجزة عن تكييف رابطة التبعيّة بين العامل وصاحب العمل وفقاً لعقد العمل، لذلك كان لا بد من وجود صورة جديدة للتبعيّة تتلاءم مع طبيعة هذا العقد، الذي يؤدي فيه العامل العمل لمصلحة صاحب العمل في مكانٍ مختلفٍ عن المكان التقليدي أو المقر الرئيس لصاحب العمل، حيثُ يتم تأدية العمل باستخدام وسائل الاتصال الحديثة ومقابل أجر وتحت إشراف صاحب العمل ورقابته. (أبو نصير ، ٢٠١٧ ، صفحة ١٥٦)

تساعد التبعيّة المرنة على تحقيق مصلحة طرفي العقد، فهي من جانب تُوفر على العامل الوقت في الذهاب إلى العمل، فقد يستغرق في بعض الأحيان وقتاً طويلاً لوصوله لمكان العمل إذا ما كان موقع العمل بعيداً عن سكنه، ومن جانبٍ آخر تُوفر على صاحب العمل بعض التكاليف، فالعمل عن بُعد يُعفي صاحب العمل من تجهيز مكتب للعامل وتوفير مكان مناسب لأداء العمل به (لمين ، ٢٠٢٠)

وَنظراً لِخُصُوصِيَّةِ عَقْدِ العَمَلِ عَن بُعْدِ حَيْثُ يُؤَدِّي العَامِلُ عَمَلَهُ تَحْتَ إشرَافِ ورَقَابَةِ غَيْرِ مُباشِرَةٍ مِن قِبَلِ صَاحِبِ العَمَلِ، حَيْثُ يَتِمَكَّنُ صَاحِبُ العَمَلِ مِن إِصدارِ الأوامرِ والتَّعليماتِ والرَّقابَةِ عَلى المُنتجِ النِّهائِيِّ لِلعَمَلِ دُونَ أَن يَكُونُ لَهُ سُلْطَةُ الإشرَافِ المُستَمِرَّةِ، فالعَامِلُ لا يُؤدِّي عَمَلَهُ أَمامَ نَظَرِ صَاحِبِ العَمَلِ، بل يُؤدِّيهِ في مَكانٍ آخَرَ .

فَتَقومُ التَّبعيةُ المَرِنَةُ عَلى فِكرَةِ الرَّقابَةِ الإلِكترُونِيَّةِ أَى مِن خِلالِ وَسائِلِ الإلِكترُونِيَّةِ يُتَابِعُ صَاحِبُ العَمَلِ العَامِلِ لِمَعْرِفَةِ مَدَى انجِازِهِ لِلعَمَلِ، الأَمْرُ الَّذِي دَفَعَ البَعْضُ إِلى تَسَمِيئِها " بِالتَّبعيةِ عَن بُعْدٍ "، حَيْثُ يَقومُ العَامِلُ بِانجِازِ العَمَلِ بِاسْتِخدامِ وَسائِلِ الاتِّصالِ الحَدِيثَةِ، وَيَقومُ صَاحِبُ العَمَلِ بِالرَّقابَةِ عَليه بِوَسائِلِ الوَسائِلِ الإلِكترُونِيَّةِ وَعَبْرَ الشَّاشاتِ وبِطَريقةٍ إلِكترُونِيَّةِ غَيْرِ مُباشِرَةٍ، فلا يُوجدُ اتِّصالٌ مُباشِرٌ بَينَ العَامِلِ وَصَاحِبِ العَمَلِ . (المناصير، ٢٠١٩، صَفاة ٢٤٧)

يرى الباحثان بأنَّ التَّبعيةَ المَرِنَةَ هي صُورَةٌ مِن صُورِ التَّبعيةِ القَانونِيَّةِ الَّتِي تَبناها المُشرعُ بِاسْتِقرارٍ نُصوصِ قانُونِ العَمَلِ وَالَّتِي تُتِيحُ لِصَاحِبِ العَمَلِ سُلْطَةَ الإشرَافِ أو الإِدارةَ عَلى عَمَلِ العَامِلِ، إِلاَّ أَن هَذِهِ التَّبعيةُ لَها خُصُوصِيَّةٌ مُعيَنة تَتَمَثَّلُ بِالرَّقابَةِ الإلِكترُونِيَّةِ عَلى العَامِلِ، تَماشِياً مَعَ طَبِيعَةِ هَذَا العَقْدِ الَّذِي يَتِمُّ تَنفيذُهُ عَبرَ الوَسائِلِ الإلِكترُونِيَّةِ .

وعَليه لِموَاكِبَةِ التَّطوراتِ التَّكْنُولوجِيَّةِ وإمكانيَّةِ القِيامِ بِبَعْضِ الأَعْمالِ عَبرَ الوَسائِلِ الإلِكترُونِيَّةِ، فَإِننا نَرى أَن التَّبعيةَ المَرِنَةَ أو ما سَمَهاها البَعْضُ "بِالتَّبعيةِ عَن بُعْدٍ" مُلائِمَةٌ لِعُقودِ العَمَلِ الَّتِي لا يُؤدِّي فيها العَامِلُ عَمَلَهُ في المَكانِ المُعتادِ عَليه لِلعَمَلِ، وبِذلكَ تَكونُ قد تَوافرتِ سُلْطَةُ لِصَاحِبِ العَمَلِ في الإشرَافِ عَلى العَامِلِ وَمَدَى انجِازِهِ لِلعَمَلِ، وبِذاتِ الوَقتِ تَوفِيرِ الحِمايَةِ القَانونِيَّةِ لِلعَامِلِ، الأَمْرُ الَّذِي يُوفِرُ حِمايَةَ وَمَصْلَحةً كِلا الطَّرَفِينِ، فَمِنَ جِانِبِ يَمُنحُ صَاحِبُ العَمَلِ السُلْطَةَ في تَوجيهِ الأوامرِ والتَّعليماتِ والإشرَافِ وَإِن كانَ غَيْرِ مُباشِرٍ، وَمِنَ جِانِبِ آخَرَ يُحَقِّقُ مَصْلَحةَ العَامِلِ بِتَطبيقِ قانُونِ العَمَلِ عَلى هَذِهِ العِلاقَةِ، وبِذلكَ تَكونُ قد حَقَّقنا توازِناً بَينَ مَصالِحِ الطَّرَفِينِ .

إِلاَّ أَننا نَجدُ أَن المُشرعَ في نِظامِ العَمَلِ المَرِنِ قد تَشَدَّدَ في مَسأَلَةِ التَّبعيةِ عِندَ اشتِراطِ تَوافُرِ كُلِّ مِنَ الإشرَافِ والإِدارةِ في آنٍ وَاحِدٍ لِتَحَقُّقِ التَّبعيةِ، وَنَجدُ أَن هَذَا التَّشَدُّدُ غَيْرُ مَنطِقيٍّ؛ ذلكَ أَنَّهُ في الوَقتِ الَّذِي يَتِمُّ فيه انجِازُ الأَعْمالِ عَبرَ الوَسائِلِ الإلِكترُونِيَّةِ، وَيُمنحُ القِيامِ بِالعَمَلِ بِصُورَةٍ مَرِنَةٍ وَسَهْلَةٍ لِانجِازِ بَعْضِ الأَعْمالِ، فَإِن التَّشَدُّدَ

في الرقابة عليها يجعل الأمر متناقضاً، فمن جانب يُسهل القيام بهذه الأعمال ومن جانب آخر يتشدد بالرقابة، وهذا الأمر غير منطقي ولا يتواءم مع مضمون نصوص نظام العمل المرن.

المطلب الأول

دلالة التبعية في عقد العمل وتمييزها عن العقود الأخرى

قد يتفق عقد العمل مع بعض العقود في بعض العناصر كالأجر وأداء العمل، إلا أن ذلك لا يعني أن كل العقود التي يكون محلها أداء عمل أو التي يتقاضى فيها أحدهم أجراً من الآخر هي عقود عمل بالمعنى القانوني لهذا العقد، لذلك فكان معيار التبعية هو المعيار المميز لهذا العقد عن غيره من العقود التي من الممكن أن تشتهر به، وعليه سنقوم بتوضيح دلالة التبعية في عقد العمل، مقارنةً بغيرها من العقود حيث سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع على النحو التالي .

الفرع الأول

دلالة التبعية في عقد العمل وتمييزها عن العقود الواردة على عمل

كان لمعيار التبعية في عقد العمل أهمية بارزة وذلك لتميزها عن غيرها من العقود، حتى وإن كان محلها القيام بعمل مما يستتبع اختلاف في النظام القانوني الواجب التطبيق عليها، وعليه سنتعرف على العقود التي محلها القيام بعمل :

أولاً : عقد المقاولة

نص المشرع الأردني في المادة (٧٨٠) من القانون المدني على تعريف عقد المقاولة حيث جاء فيها " عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به الطرف الآخر ."

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن مصدر التشابه بين عقد العمل وعقد المقاولة هو محل كل من العقدين القيام بعمل، بالإضافة إلى أن كلا العقدين من العقود التي ترتب التزامات متقابلة .

إلا أنه و بالرغم من التشابه إلا أن المشرع ميز عقد العمل عن عقد المقاولة بعنصر التبعية، فمتى كان المقاول يؤدي عمله باستقلال وحرية، إلا أن العامل يخضع لإشراف صاحب العمل ورقابته، فلا يؤدي عمله بشكل مستقل بل بشكل تابع، فإذا كان العامل يخضع في تادية العمل لتوجيهات صاحب العمل وتعليماته إلا أن المقاول يقوم بعمله بشكل مستقل وغير تابع لصاحب العمل. (جرادة، ٢٠١٣، صفحة ٩٣)

إلا أن ذلك لا يعني أن المقاول يؤدي عملة بحرية تامة دون رقابة صاحب العمل عليه، فدلالة التبعية في عقد العمل تختلف عن دلالتها في عقد المقاولة، فإذا كان لصاحب العمل في عقد المقاولة الإشراف إلا أن ذلك لا يعني تبعية المقاولة له، فلصاحب العمل في عقد المقاولة الرقابة على نتيجة العمل دون أن يكون له من البداية إصدار الأوامر والتعليمات وخضوع العامل لها، وهذا ما أشارت له محكمة التمييز في قرارها رقم (٢٠١٨/٨٩٩٠) ، تاريخ ٢٠١٩/٣/١١، منشورات موقع قسطاس حيث جاء فيه " فرقابة صاحب العمل في عقد المقاولة تتعلق بنتيجة العمل وليست بأدائه ذاته، أما في عقد العمل فإن صاحب العمل يستطيع أن يفرض على العامل طريقة أداء ويعطيه كافة التوجيهات" .

وعلى ذلك فإن سلطة صاحب العمل في الرقابة تقتصر على التأكد من حسن تنفيذ العمل دون أن يكون له الحق في الرقابة على المقاول وفقاً لمفهوم التبعية الإدارية أو الفنية، فإذا كان لصاحب العمل في عقد المقاولة سلطة تحديد أوقات العمل ومكانه دون أن يكون له سلطة توقيع الجزاءات والرقابة المستمرة على العامل لا يجعل من هذا العقد عقد عمل بل يبقى عقد مقاولة؛ ذلك أن الغاية من تحديد أوقات العمل ومكانه هي ضمان حسن تنفيذ العمل والوصول للغاية التي يسعى إليها صاحب العمل.

وتأكيداً لذلك قضت محكمة التمييز بالقرار رقم (٢٠١٩/٥٤٦٢) ، تاريخ ٠١٩/٩/١٠ ، منشورات قسطاس بأنه " إذا تبين أن بنود العقد وبحدود عباراته لا يُستشف منها بوجود عنصر التبعية، وإن الإشراف هو لغايات تنفيذ العقد بما يتفق والغاية منه، ذلك أن الواجبات والالتزامات المفروضة على عاتق المدعي من جهة الالتزام بأوقات توزيع المطبوعات وتحديد النطاق الجغرافي وغيرها، إنما كانت أمور ضرورية اقتضتها طبيعة الأعمال المتفق عليها بما يضمن لصاحب العمل حق تنفيذ العقد، الأمر الذي يجعل من العلاقة بين الطرفين ليست علاقة عمل وإنما تخضع لأحكام عقد المقاولة" .

ثانياً : عقد الوكالة

عرف القانون المدني عقد الوكالة بالمادة (٨٣٣) بأنه العقد الذي يُقيم المُوكَل بِمُقْتَضَاهُ شَخْصاً آخَرَ مَقَامَ نَفْسِهِ فِي تَصَرُّفٍ جَائِزٍ مَعْلُومٍ.

يَتَضَحُ لَنَا أَنَّ مَحَلَّ عَقْدِ الْوَكَالَةِ هُوَ التَّصَرُّفَاتُ الْقَانُونِيَّةُ وَلَا يَرِدُ عَلَى التَّصَرُّفَاتِ الْمَادِيَّةِ، وَعَلَيْهِ فَإِنَّ إِمْكَانِيَّةَ الْخَلْطِ بَيْنَ عَقْدِ الْوَكَالَةِ وَعَقْدِ الْعَمَلِ إِذَا مَا كَانَ مَحَلَّ عَقْدِ الْعَمَلِ الْقِيَامَ بِتَصَرُّفَاتٍ قَانُونِيَّةٍ، وَنَجِدُ أَنَّ كِلَا الْعُقْدَيْنِ مَأْجُورٌ فَيَتَقاضَى الْعَامِلُ أَجْراً مُقَابِلَ قِيَامَةِ بِالْعَمَلِ كَمَا يَتَقاضَى الْوَكِيلُ أَجْراً .

إِلَّا أَنَّ وَجْهَ الشُّبْهِ فِيمَا بَيْنَ الْعُقْدَيْنِ لَا يَمْنَعُ مِنْ وَجُودِ مِيعَارٍ حَاسِمٍ لِلتَّمْيِيزِ بَيْنَهُمْ، حَيْثُ إِنَّ الْعَامِلَ فِي عَقْدِ الْعَمَلِ يَخْضَعُ لِسُلْطَةِ صَاحِبِ الْعَمَلِ، أَيُّ يَكُونُ لِهَذَا الْأَخِيرِ سُلْطَةُ إِصْدَارِ التَّعْلِيمَاتِ وَتَوْقِيعِ الْجَزَاءَاتِ عَلَى الْعَامِلِ الْمُخَالِفِ بَيْنَمَا الْوَكِيلُ يَتَمَتَّعُ بِالْحُرِيَّةِ وَالِاسْتِقْلَالِ أَثْنَاءَ تَأْدِيَةِ الْعَمَلِ، فَهُوَ لَا يَخْضَعُ لِأَوْامِرِ صَاحِبِ الْعَمَلِ.

تَأْكِيداً لِذَلِكَ قَضَتْ مَحْكَمَةُ التَّمْيِيزِ بِقَرَارِهَا رَقْمَ (٢٠١٨/٧٢٧٩) ، تَارِيخَ ٢٠/١٢/٢٠١٨، مَنَشُورَاتِ قِسْطَاسٍ " لَمَّا كَانَ الْمِيعَارُ الْمُتَمَيِّزُ بَيْنَ عَقْدِ الْعَمَلِ وَعَقْدِ الْوَكَالَةِ هِيَ رَابِطَةُ التَّبَعِيَّةِ الْقَانُونِيَّةِ بَيْنَ الْعَامِلِ وَصَاحِبِ الْعَمَلِ، وَخُضُوعِ الْعَامِلِ لِإِشْرَافِ وَإِدَارَةِ صَاحِبِ الْعَمَلِ أَثْنَاءَ أَدَاءِ الْعَمَلِ، وَانْتِفَاءِ هَذِهِ التَّبَعِيَّةِ بَيْنَ الْوَكِيلِ وَمُؤَكِّلِهِ عِنْدَ قِيَامِهِ بِالْعَمَلِ الْقَانُونِيِّ مَحَلَّ الْوَكَالَةِ، وَإِنْ كَانَ يَلْتَزِمُ حُدُودَهَا وَفَقاً لِلْقَانُونِ وَمِنْ ثَمَّ كَلَّمَا كَانَ هُنَاكَ إِشْرَافٌ وَتَوْجِيهٌُ مِنْ صَاحِبِ الْعَمَلِ عَلَى الْعَامِلِ فِي أَدَاءِ الْعَمَلِ وَمُحَاسَبَتِهِ عَلَى طَرِيقَةِ الْأَدَاءِ وَمُرَاقَبَتِهِ فِيهَا وَوَقْتُ التَّنْفِيزِ، فَإِنَّ الْعَقْدَ يَكُونُ عَقْدَ عَمَلٍ، أَمَّا إِذَا انْتَقَى هَذَا الْإِشْرَافُ وَتِلْكَ الرِّقَابَةُ عَلَى مَنْ يَقُومُ بِالْعَمَلِ لِحِسَابِهِ أَثْنَاءَ أَدَاءِ هَذَا الْعَمَلِ بَأَنَّ كَانَ يَقُومُ بِهِ بِحُرِيَّةٍ وَفَقاً لِلْقَانُونِ، فَإِنَّهُ يُعَدُّ وَكِيلاً مَتَى كَانَ الْعَمَلُ قَانُونِيّاً أَوْ مَقَاوِلاً مَتَى كَانَ الْعَمَلُ مَادِيّاً، بِالإِضَافَةِ لِذَلِكَ فَإِنَّ مَا يَتَلَقَاهُ الْوَكِيلُ مِنَ الْمُوَكَّلِ مِنْ تَوْجِيهَاتٍ أَوْ تَعْلِيمَاتٍ لَا يُعَدُّ تَبَعِيَّةً قَانُونِيَّةً فِي أَدَاءِ الْعَمَلِ؛ إِذْ يَحْتَقِظُ الْوَكِيلُ بِحُرِيَّةِ فِي الْأَدَاءِ وَفِي طَرِيقَتِهِ وَوَقْتِهِ

ومكانه بخلاف العامل الذي تربطه بصاحب العمل رابطة التبعية في الأداء ولو من الناحية التنظيمية أو الإدارية".

ونجد أن للموكل إصدار تعليمات للوكيل فيما يتعلق بالوكالة إلا أنه للوكيل الحرية والاستقلال في تنفيذ هذه الوكالة، بينما نجد أن لصاحب العمل إصدار التعليمات فيما يتعلق بكيفية القيام بالعمل والإشراف عليه وعلى تنفيذه، كما له الحق بتوقيع الجزاءات على العامل المخالف، وهذا ما أشارت له بعض الأحكام، حيث جاء بالحكم رقم (٢٠١٩/١٠١٩٥)، صلح حقوق عمان، تاريخ ٢٩/١٢/٢٠١٩ ، منشورات قسطاس " فصاحب العمل والموكل في عقدي المقاولة والوكالة إذا كان يصدر للمقاول/الوكيل تعليمات محددة بالنسبة لتنفيذ العمل وكيفية إخراجها، فإنه مع ذلك يبقى المقاول/الوكيل مستقلاً وحرراً في إدارة العمل المنوط به بموجب العقد وبالاستقلال عن إدارة صاحب العمل "

ثالثاً : عقد الحراسة

عرف القانون المدني عقد الحراسة بالمادة (٨٩٤) منه بأنه العقد الذي يعهد بمقتضاه الطرفان المتنازعان إلى آخر مال ليقوم بحفظه وإدارته على أن يردّه مع غلته إلى من يثبت له الحق فيه.

وعليه فنجد أن محل عمل الحارس هو القيام بعمل وهو المحافظة على الأموال التي يصعها الطرفان المتنازعان، ويبقى ملتزماً بالمحافظة على هذه الأموال إلى الوقت التي يثبت فيه ملكية المال لأي من الطرفين.

فوجه الشبهة بين عقد العمل وعقد الحراسة أن محل كلا العقدين عمل بالإضافة إلى حق الحارس في الحصول على الأجر مقابل قيامه بالعمل، إلا أن ذلك لا يسمح بالقول بأن عقد الحراسة هو عقد عمل؛ نظراً لعدم وجود رابطة التبعية .

فإذا كان العامل يؤدي عمله وفقاً لتعليمات صاحب العمل وتوجيهاته، إلا أنه لا وجود لمثل هذه التبعية في عقد الحراسة، فالحارس يؤدي عمله باستقلال تام وحرية كاملة غير خاضع لتعليمات الأطراف في كيفية الحفظ ولا يستطيعون توقيع الجزاءات عليه في حال أخل في عمله.(جرادة، ٢٠١٣، صفحة ١٧١).

الفرع الثاني

دلالة التبعيّة في عقد العمل وتمييزها عن العقود الواردة على الانتفاع بالشيء

سنُعرفُ في هذا الفرع على العقود الواردة على المنفعة وتمييزها عن عقد العمل من حيث دلالة التبعيّة وذلك على النحو التالي :

أولاً: عقد الإيجار

عرّفت المادة (٦٥٨) من القانون المدني عقد الإيجار بأنه " تملك المؤجر للمستأجر منفعة مقصودة من الشيء المؤجر لمدة معينة لقاء عوض معلوم " .

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن كلاً من عقد العمل وعقد الإيجار مختلف عن الآخر، حيث إن موضوع عقد العمل هو قيام العامل بالعمل لدى صاحب العمل وفق أوامره وتعليماته، بينما يقوم عقد الإيجار على تمكين المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجره أي محله المنفعة وليس القيام بعمل.

إلاّ إنه يُدق التفرقة في بعض الحالات كما لو قدّم صاحب العمل للعامل منزلاً للسكن فيه واعتبر أجره ذلك المنزل جزءاً من الأجر، يُعدّ هذا العقد عقد عمل، ولكن يأخذ الأجر فيه صورته النقدية والعينية، حيث اعتبر السكن جزءاً من الأجر، أما إذا كان المنزل الذي استأجره العامل من صاحب العمل لا يُعتبر أجرته جزءاً من الأجر، فهنا لا نكون أمام عقد عمل، بل نكون أمام عقد إيجار. (بنور ، ٢٠١٧، صفحة ٣٢٩)

وتأكيداً لذلك قضت محكمة الاستئناف بقرار رقم (٢٠١٦/١٤٨٠٨) ، تاريخ ٢٠١٦/٤/١٨، منشورات قسطاس " اجتهاد محكمة التمييز المؤقّرة استقر على اعتبار بدل السكن جزءاً من الأجر، وتوصلت محكمتنا بهذا الصدد إلى أنه بحال كان رب العمل قام بتوفير السكن للعامل ودفع بدل ذلك السكن الذي وفره للعامل، فإنه يمثل هذه الحالة يُعدّ ذلك البديل جزءاً من الأجر، إلاّ إنه بحال قدّم رب العمل السكن للعامل بمكان عمله ودون مقابل، ولم يُقدّم العامل البيّنة على أنّ الاتفاق بينه وبين رب العمل يقضي بأن يتم حسم جزء من أجره مقابل ذلك السكن، فإنه يمثل هذه الحالة لا يُتصور اعتبار ذلك السكن جزءاً من أجر العامل".

كما قد يقترب عقد الإيجار من عقد العمل إذا ما قام صاحب تكسي بتسليم سيارته لسائق للعمل عليها، ولكن تحت إشرافه وإدارته مقابل نسبة معينة تُدفع لصاحب التوكسي والباقي يكون من نصيب السائق، ويتحمل صاحب السيارة مسؤولية الحوادث التي يحدثها السائق بالسيارة، فهنا نكون أمام عقد عمل وليس عقد إيجار، نظراً لوجود عنصر التبعية، أما إذا سلمه السيارة واشتغل عليها مقابل نسبة معينة تُدفع لصاحب السيارة دون أن يكون لصاحبها سلطة الإشراف والإدارة على السائق وتوجيه التعليمات له، فهنا نكون أمام عقد إيجار وليس عقد عمل، والقيصل في هذه التفرقة هي فيما إذا كان لصاحب السيارة سلطة الرقابة على السائق أم لا. (الروميضي، ٢٠٠٤، صفحة ١٤٠)

ثانياً: عقد المزارعة

عرّف المشرع الأردني بالقانون المدني عقد المزارعة بنص المادة (٧٢٣) بأنه " عقد استثمار أرض زراعية بين صاحب الأرض وآخر يعمل في استثمارها على أن يكون المحصول مشتركاً بينهما بالحِصص التي يتفقان عليها. وعليه فمضمون عقد المزارعة هو أن يضع صاحب الأرض أرضه تحت تصرف شخص آخر (المزارع) لاستثمارها بنوع معين من البذور وأن يترك الخيار للمزارع لاختيار البذور المناسبة للأرض، وبالمقابل يكون غلة هذه الأرض مشتركة بينهم بنسب معينة حسب الاتفاق.

وعليه فوجه الشبه بين عقد العمل وعقد المزارعة هو من حيث الموضوع وهو القيام بعمل مقابل أجر، ولكن معيار التمييز بينهم هو التبعية القانونية، فإذا ما كان المزارع يُباشر عمله تحت إشراف صاحب العمل وبناءً على تعليماته فنكون أمام عقد عمل لوجود عنصر التبعية والأجر في ذات الوقت، أما إذا كان المزارع يقوم بأعمال الزراعة بشكلٍ مستقلٍ فلا مجال للقول بوجود عقد عمل بل نكون أمام عقد مزارعة. (زكي، ١٩٩٨، صفحة ١٨٠)

ثالثاً : عقد المغارسة

عرف القانون المدني عقد المغارسة بالمادة (٧٤٧) بأنه العقد الذي يتفق صاحب الأرض مع شخص آخر على تسليمه الأرض ليقوم بغيرسها، وإنشاء الوسائل اللازمة لذلك من حفر الآبار وإقامة المنشآت، وذلك خلال مدة معينة، بحيث تكون الأرض وما عليها من غراس شركة بين الطرفين حسب الاتفاق.

وعليه فعقد المغارسة من العقود الملزمة للجانبين حيث يقدم صاحب الأرض أرضه لشخص آخر وبالمقابل يقوم المغارس بغيرسها وإنشاء ما يلزم لاستصلاحها وجعلها صالحة، وبذات الوقت يستحق المغارس أن يأخذ عوضاً عن عمله متى أنتجت الأرض غراساً، ويأخذ شكل العوض إما جزءاً من الأرض أو من الغراس.

وتجد أن وجه الشبه بين العقدين يتتمثل بقيام المغارس بالعمل لدى صاحب الأرض مقابل عوضاً يأخذه من الأرض ومن الغراس، كذلك الأمر بالنسبة لعقد العمل حيث يقوم العامل بالعمل لدى صاحب العمل مقابل أجر يتفق عليه .

إلا أن المعيار الذي يميز عقد العمل عن هذا العقد هو عنصر التبعية، فإذا ما كان المغارس يفرس الأرض تحت إشراف صاحب الأرض ورقابته وفقاً لتعليماته وتوجيهاته فنكون أمام عقد عمل .

رابعاً: عقد المساقاة

يعرف عقد المساقاة بأنه اتفاق بين صاحب الأرض وشخص آخر على العناية بالأرض وترتيبها وسقيتها مقابل حصة معلومة من الثمار.

وعلى ذلك نجد أن محل عقد المساقاة هو القيام بعمل وهو العناية بالأرض وسقيتها المزروعات مقابل حصة من الثمار، وعلى ذلك يقترب عقد العمل من عقد المساقاة بأن موضوع كل منهما القيام بعمل وبالمقابل حصول العامل على أجر نتيجة هذا العمل .

إلا أن العنصر المميز لعقد العمل عن عقد المساقاة هو عنصر التبعية، فإذا ما أدى الساقى عمله باستقلال نكون أمام عقد مساقاة أما إذا كان يُنفذ عمله وفقاً لتعليمات صاحب الأرض نكون أمام عقد عمل .

الفرع الثالث

دلالة التبعية في عقد العمل وتمييزها عن العقود الواردة على الملكية

سنتعرف في هذا الفرع على العقود الواردة على الملكية وتمييزها عن عقد العمل من حيث دلالة التبعية، وذلك على النحو التالي :

أولاً : عقد الشركة

يُعرف عقد الشركة بالمادة (٥٨٢) من القانون المدني بأنه العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل لاستثمار ذلك المشروع واقتسام ما ينشأ عنه من أرباح أو خسائر .

وقد يقترب عقد الشركة من عقد العمل إذا كانت حصة الشريك عملاً فيقترب مركز الشريك من العامل أو إذا تقاضى العامل نسبة من الأرباح فيقترب مركز العامل من الشريك الذي يأخذ نسبة من الأرباح. (المغربي، ٢٠١٨، صفحة ٨٩)

ولكن يُمكن أن تكون حصة الشريك عمل وبذات الوقت يقطع له نسبة من الأرباح، فكيف نُميز بين الشريك والعامل؟ فالمعيار الحاسم في التمييز بين العقدين هو التبعية القانونية فإذا ما أدى الشريك عمله وفقاً لرقابة صاحب العمل نكون أمام عقد عمل وليس عقد شركة .

وتأكيداً لذلك قضت محكمة البداية بصفتها الاستئنافية بقرارها رقم رقم (٢٢٣٣/٢٠٢٠)، تاريخ ٢٠٢٠/٢/١٢ ، منشورات موقع قرارك " ومن خلال ذلك يتبين لنا أن التمييز بين عقد العمل، وعقد الشركة يقوم أساساً على تخلف عنصر التبعية في عقد الشركة وتوافره في عقد العمل، فإذا كان العامل يخضع لسيطرة رب

العَمَل وإشْرَافه، فإنَّ العَقْدَ يَكُون عَقْدَ عَمَلٍ، أمَّا إذا لَمْ يَكُن خَاضِعاً لِسُلْطَةِ رَبِّ العَمَلِ ورِقَابَتِهِ، فإنَّ العَقْدَ لا يَكُون عَقْدَ عَمَلٍ وأيَّما عَقْدَ شِرَاكَةٍ".

ثانياً : عَقْدَ البَيْعِ

يُعرَفُ عَقْدَ البَيْعِ بأنَّه تَمْلِيكُ مَالٍ أو حَقِّ مَالِي لِقَاءِ عَوْضٍ، فنَجِدُ أنَّ مَوْضُوعَ عَقْدِ البَيْعِ المُتَمَثِّلِ بِتَمْلِيكِ شَيْءٍ مُخْتَلِفٍ تَمَاماً عَنِ عَقْدِ العَمَلِ المُتَمَثِّلِ بِالقِيَامِ بِعَمَلٍ .

إلَّا أنَّ بَعْضَ الفُقَهَةِ يَرى إِمْكَانِيَّةَ اقْتِرَابِ عَقْدِ العَمَلِ مِنْ عَقْدِ البَيْعِ، حَيْثُ افْتَرَضُوا أنَّ العَامِلَ عِنْدَمَا يُؤدِّي عَمَلًا فَهُوَ يَبِيعُ جُهدَهُ لِصَاحِبِ العَمَلِ، وبِذَلِكَ يَقْتَرِبُ مَرَكِزُ العَامِلِ مِنَ البَائِعِ (كَبِيرَةٌ ، ١٩٧٩، صَفْحَةُ ١٧٢)، إلَّا أنَّنا لا نُوافِقُ هَذَا الرَّأْيَ؛ نَظراً لِأَنَّ الإِنْسَانَ مُكْرَمًا، وَلا يَدْخُلُ ضِمْنَ البَيْعِ التِّي تُبَاعُ وَ تُشْتَرَى .

المَطْلَبُ الثَّانِي:

خُصُوصِيَّةُ دَلَالَةِ التَّبْعِيَّةِ فِي تَحْدِيدِ مَسْئُولِيَّةِ العَامِلِ مَا بَيْنَ قَانُونِ العَمَلِ والقَانُونِ المَدْنِيِّ

سَنَحَاوِلُ الإِجَابَةَ عَلَى التَّسَائِلِ الرَّئِيسِ مِنْ حَيْثُ هَلْ يَوْجَدُ خُصُوصِيَّةُ دَلَالَةِ التَّبْعِيَّةِ فِي المَسْئُولِيَّةِ فِي

عَقْدِ العَمَلِ تَمِيْزُهُ عَنِ المَسْئُولِيَّةِ فِي القَانُونِ المَدْنِيِّ، وَخَاصَّةً مَسْئُولِيَّةِ المَتَبَوِّعِ عَنِ أَعْمَالِ تَابِعِهِ

وَعَلَيْهِ سَنَقُومُ بِتَقْسِيمِ هَذَا المَطْلَبِ إِلَى أَرْبَعَةِ فُرُوعٍ، وَذَلِكَ عَلَى النُّحُوِّ التَّالِيَةِ :

الفرع الاول

خُصوصية دلالة التبعية في عقد العمل من حيث التعريف

يأخذ المشرع الأردني بمفهوم التبعية القانونية لسريان قانون العمل فقد عرّف عقد العمل "بأنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه (أو إدراته مقابل أجر " وقد عرّف المشرع العامل في المادة الثانية من ذات القانون بأنه " كل شخص، ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل الأحداث ومن كان قيد التجربة". يتبين من خلال ما سبق أن المشرع الأردني قد اشترط وجود التبعية القانونية، وأنه اكتفى بوجود الإشراف (أو الإدارة لوجود هذه التبعية، ولم يشترط وجودهما معاً، حيث استخدم (أو) في تعريفه لعقد العمل ولم يستخدم (و). (المغربي، ٢٠١٨، صفحة ٣٠)

يقودنا هذا الحديث لعقد مقارنة دقيقة ما بين دلالة التبعية ذات الخصوصية في قانون العمل، مع التبعية الواردة في القانون المدني وخاصة المادة (٢٨٨) منه، والذي لفت نظرنا إلى هذه التفرقة، صوغ بعض الفقه لفكرتهم والتسليم المطلق بأن أساس مسؤولية صاحب العمل عن خطأ العامل: هي نظرية المتبوع عن أعمال تابعه الواردة في المادة (٢٨٨) والتي سبق الإشارة إليها، حيث يذهب بعض الفقه وهو في معرض التفرقة ما بين عقد العمل وعقد المقاولة إذا تم تكييف العقد على أنه عقد عمل، وأثناء تأدية العمل أو بسببه سبب ضرراً للغير، فإنه يمكن الرجوع على صاحب العمل بالتعويض، وفقاً لأحكام مسؤولية صاحب العمل عن الضرر الذي سببه المقاول للغير كون المقاول ليس تابعاً لصاحب العمل (المغربي، ٢٠١٨، صفحة ٨٣)، ويرى البعض أن المعيار في التمييز بينهما، إنما يمكن أن يتسنى في البحث بخضوع المركز القانوني للعامل لأي منهما وليس بمعيار التبعية القانونية، وإلا لوجب توحيد الآثار القانونية والإنتهاء بالقول بعدم وجود حاجة لتنظيم ذات العقد من ذات المشرع مرتين. (مكاوي، ٢٠٠٥، صفحة ٥٣)

يتبادر إلى ذهن الباحثين تساؤل عميق: هل التبعية الموجودة في مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع هي نفسها دلالة التبعية الموجودة في قانون العمل، أم هنالك دلالة مختلفة وميزة عن الدلالة السابقة التي تضمنتها المادة (٢٨٨) من القانون المدني؟ وبالرجوع لإحكام مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه الموجودة في المادة

المشار إليها آنفاً، جاء بهذا الخصوص ما يلي: " لايسأل أحد عن فعل غيره، ومع ذلك فللمحكمة بناءً على طلب المضرور إذا رات مبرراً أن تلزم بأداء الضمان المحكوم به على من أوقع الضرر. ب. من كانت له على من وقع من الإضرار سلطة فعلية في رقبته وتوجيهه ولو لم يكن حراً في اختياره، إذا كان الفعل قد صدر من التابع في حالة تأدية وظيفته أو بسببها..".

يلزم لقيام مسؤولية المتبوع عن أعمالٍ تابعه توافر عدة شروط : أهمها وأبرزها : قيام رابطة التبعية، والتبعية هنا هي التبعية القانونية، لكن تختلف عن التبعية المقصودة في عقد العمل من عدة جوانبه، قد تكون هنالك تبعية قائمة فقط على الإدارة، وقد تكون قائمة على الإشراف فقط، أما إذا كنا أمام المادة (٢٨٨) فتشترط السلطة في الرقابة والتوجيه معاً، بمعنى من دونهما لا نكون أمام قيام شرط رابطة التبعية، عقد العمل قد يفرض تبعية مرنة معترف بها في عقد العمل ولا يطبق عليها النص، يعني قد تخرج التبعية القانونية ببعض صورها، والتبعية المرنة من التسليم بتطبيق المادة ٢٨٨ عليهما.

يلاحظ الباحثان أن هنالك خصوصية بالتبعية الواردة في مضامين عقد العمل، لا يمكن التسليم بالاعتراف بتطبيق مفاعيل التبعية الواردة في المادة ٢٨٨، على عقد العمل، كما أكدت محكمة التمييز الأردنية بقرار رقم (١٩٦٤/١٣٩٢) فقضت: " من المتفق عليه فقهاً وقضاءً أنه لكي يعتبر العقد عقد عمل يجب أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العامل، وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته (أو) إشرافه وأن يرسم له طريق العمل وحدوده، وأن يحاسبه على عمله، ولا يتعين لتوافر ركن الإشراف أن يتتبع صاحب العمل العامل باستمرار، وهو يقوم بعمله"

الفرع الثاني

خصوصية دلالة التبعية في عقد العمل من حيث الأجر

لتعين نقاط التفرقة بالدلالة ما بين التبعية المقصودة في عقد العمل عن التبعية الواردة في المادة (٢٨٨)، وبالعودة إلى تعريف عقد العمل نجد أن الأجر يعد جزءاً لا يمكن أن ننكره من التبعية، وحيث قامت عليه نظرية خاصة سبق الإشارة إليها وتقييمها، ألا وهي التبعية الاقتصادية وأن كنا لا نتفق معها إلا أن الأجر ركن جوهري للتبعية ومن دونه نكون أمام عقد تفضل، ولا نكون بالتالي أمام عقد عمل مطلقاً، أما الفقه في معرض تفسيرهم للتبعية كأساس لمسؤولية المتبوع عن أفعالٍ تابعه، يقول السنهاوري: " أن التبعية لا تقتضي حتماً

وجود العقد، بل هي لا تقتضي أن يكون التابع مأجوراً من المتبوع على نحو دائم، أو يكون مأجوراً على الإطلاق.. فلا ضرورة إذن في قيام التبعية أن يكون هنالك أجر يعطيه المتبوع للتابع، بل لا ضرورة لأن يكون هنالك عقد أصلاً بين الاثنين.. ولو كان عقد العمل باطلاً، لا بل ليس من الضروري أن يكون المتبوع من اختار شخص تابعه" (السنهوري، صفحة ١١٤٦)

يرى الباحثان أن هذه التبعية المقصودة والتي استفاض الفقه بشرحها لوضع أرضية خصبة لإقامة مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، لا تصلح أرض خصبة لإقامة التبعية في عقد العمل، وهي العناصر التي جردها الفقه، والتي هي أهم مكونات ومضامين عقد العمل الفردي، كما لا يستقيم عقد عمل بتبعية بدون أجر، ولا يستقيم عقد عمل بتبعية من دون معرفة من يقوم بالتبعية، ولا يمكن إقامة التبعية في عقد العمل الباطل مطلقاً، وبالتدقيق نلاحظ أن التبعية التي يتحدث عنها الفقه بخصوص المادة ٢٨٨ هي تحصيل حاصل، وليست عنصراً جوهرياً ذات أهمية مطلقة يقوم عليها، أو يمكن أن نقلل استهانة ملحوظة بعناصرها وتهميش واضح، على العكس من أهمية وجودها باعتبارها ركنه الأغر.

الفرع الثالث

خصوصية دلالة التبعية المرنة

كان الفقه التقليدي قد أعطى بعداً قانونياً أو اقتصادياً أو تنظيمياً أو إدارياً أو فنياً، فإن الاتجاه الفقهي الحديث يعطي أبعاداً جديدة، ترتبط والتطورات التكنولوجية الحديثة التي شاع استعمالها في المؤسسات الاقتصادية.

تجدر الإشارة إلى أن التبعية في مفهومها وفي نطاقها وفي عناصرها تتأثر حالياً بالتطور التكنولوجي، الذي غزا بعض المؤسسات الصناعية والتجارية، فالعامل مثلاً قد يعمل في منزله ويرتبط بمستخدمه عن طريق الإنترنت، كما يمكن أن يتم العمل عن بعد، وهنا تجدر الإشكالية الحقيقية، هي في حالة ممارسة العامل نشاطه خارج المؤسسة أو العمل في المنزل كأطوار عام، وعليه متى تعرض العامل في الحالتين السابقتين لحادث ما، أو إذا صدر من جانبه فعلٌ ضارٌّ سبب من خلاله ضرراً للغير، فهل يعتبر صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية مدنية عن ذلك باعتبار أن العامل تحت تبعيته. (بنور، صفحة ٦) لا شك أنه ليس بكل الحالات التي يكون بها العامل، تكون هنالك علاقة تبعية بينه وبين صاحب العمل بالمعنى المقصود السابق في المادة ٢٨٨، وإن كان

في بعض الفروض إلا أنه يعجز عن تفسير التبعية المرنة وظهور عدم منطقية للنتائج إذا ما أعتبرنا وسلمنا بمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه.

الفرع الرابع

خُصوصية دلالة التبعية من حيث أساس المسؤولية.

اختلف الفقهُ والقضاء بالبحثِ الشاقِ عن أساس العلاقة العامل برب العمل عن الفعل الضار الذي يخرج من العامل، إلا لأننا أمام خُصوصية لا يمكن التلويح فيها يمينا وشمالا، ولإثبات ذلك، سأقوم بإيجاز بعرض الآراء التي قيلت بهذا الموضوع لإثبات الخُصوصية.

أقام البعضُ العلاقة على أساس الكفالة، من خلال حجة رجوع رب العمل على العامل لاسترداد ما دفعه رب العمل لمن وقع عليه فعل الضار، فمركز رب العمل هنا يشبه كفيل المدين الذي له الحق بالرجوع على الأخير بما دفعه. (عجاج ، ٢٠٠٣، صفحة ٨٢)

البعض الآخر من الفقهِ قد ذهب وأُعتد نظرية النيابة وأحكامها، بحيثِ يعتبر العامل نائباً عن رب العمل، وبالتالي ما يصدر عن العامل من أفعال يعتبر وكأنها صادرة من رب العمل، مما يعتبر خطأ العامل، وهو ما يقع عماله باعتباره واقعا منه شخصياً (الديناصوري ، ١٩٩٨، صفحة ٢٧٩) والبعض الآخر كان يقيم المسؤولية على أساس تحمل التبعية، وعلى أساس القاعدة المشهورة (الغرم بالغنم).

القضاء لم يكن منضبطاً من حيث الأساس، ففي أحد الأحكام قد ذهبت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم (٢٠٠٣/٣٦٢٠) إلى مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، وجاء في قرار آخر لذات المحكمة رقم (١٩٧٩/١٤٦) حول أساس آخر فقضت : "بأن ما يقع من العامل من ضرر بسبب تأدية وظيفته يضمنه رب العمل، ولو كان ناتجاً عن استغلال العامل لوظيفته".

القضاء المصري كان له آراء مختلفة فقد ذهبت محكمة النقض المصرية إلى أن أساس المسؤولية هي الخطأ مفترض، فقضت بالظعن رقم ٥٨٥/ لسنة ٤١ /ق جلسة/ ١٨/٣/١٩٧٩ مجموعة أحكام النقض / س ٢٧/ ص ٦٩٧ " من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن القانون المدني على أن رب العمل يكون مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه عامله بعمله، إذا نص في المادة ١/١٧٤ متى كان واقعاً منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها فقد أقام هذه المسؤولية على خطأ مفترض من جانب رب العمل فرضاً لا يقبل إثبات العكس"، وقد ذهبت

نفس المحكمة الى أساس آخر ألا هو الكفالة، بقرار آخر رقم ٦٥٧ لسنة ٤٢ جلسة ١٩٨٦/٥/٨ طعن ٣٨٥/س ٥٢/ق. مجلة القضاء/س ١٤/٢١/ص ١٥٠، وفي قرار آخر نقض مدني في ١٤ مايو سنة ١٩٤٢/مجموعة عمر ٣/رقم ١٥٦ ص ٣٤٦ ذهبت إلى أساس آخر ألا وهو الحلول، على أساس أن شخصية رب العمل تتناول العامل، بحيث يعتبران شخصا واحدا .

الخاتمة

وصلنا من خلال الورقة البحثية إلى عدة نتائج وتوصيات:

النتائج

١. لا يمكن الاعتماد على التبعية الاقتصادية في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، نظراً لما يترتب عليها من نتائج متناقضة، فضلاً عن اعتمادها على عناصر خارجة عن العقد وربطها بين الأجر والوضع الاقتصادي للعامل .
٢. تتطلب التبعية الفنية إمام صاحب العمل بالأصول الفنية المتعلقة بالعمل والالتقاء المباشر بين أطراف العلاقة العقدية، مما يؤدي إلى تضيق نطاق تطبيق عقد العمل .
٣. لا يشترط في التبعية الإدارية إمام صاحب العمل بالأمور الفنية للعمل، بل يكفي أن يخضع العامل لأوامر صاحب العمل وتعليماته، لذلك فهي تكفي وحدها لقيام التبعية القانونية، وبذلك يسمح بتوسيع نطاق قانون العمل فيشمل أكبر قدر ممكن من العمال.
٤. تعتبر النبعية المهنية معياراً مناسباً لقيام التبعية القانونية، فلا يشترط لقيامها إمام صاحب العمل بالأمور الفنية، كما لا يشترط الإشراف المستمر والرقابة الدائمة، بل يكفي خضوع العامل لأوامر صاحب العمل مع إعطاء العامل جانباً من الحرية و الاستقلال في أداء عمله .
٥. نتيجة للتطورات التكنولوجية وإمكان أداء العامل عمله في مكان مختلف عن المكان التقليدي كان لا بد من استحداث صورة جديدة للتبعية، حيث أصبحت الصورة التقليدية للتبعية عاجزة عن تكيف العلاقة التعاقدية، فتم استحداث التبعية المرنة التي تقوم على الرقابة الإلكترونية لصاحب العمل على العامل، إلا أن الاعتماد عليها لا يخلو من إشكاليات انتهاك حرمة المنازل، بالإضافة إلى أن المشرع تشدد في تطبيقها عندما اشترط توافر كل من الإشراف والإدارة .

٦. على الرغم من اشتراك عقد العمل مع عقد المقاولة بالمحل، إلا أنه يختلف عن غيره من حيث التبعية، حيث يتمتع المقاول بقدر من الحرية والاستقلال بأدائه لعمله، إلا أن العامل يخضع لإشراف أو رقابة صاحب العمل، فعنصر التبعية العنصر الأساسي والمميز لعقد العمل عن غيره من العقود .

٧. أن هنالك خصوصية بالتبعية الواردة في مضامين عقد العمل، لا يمكن التسليم بالاعتراف بتطبيق مفاعيل التبعية الواردة في المادة ٢٨٨، على عقد العمل، كما أكدت محكمة التمييز الأردنية بقرار لها فقضت: " من المنفق عليه فقهاً وقضاءً أنه لكي يعتبر العقد عقد عمل يجب أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العامل، وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته (أو) إشرافه، وأن يرسم له طريق العمل وحدوده، وأن يحاسبه على عمله، ولا يتعين لتوافر ركن الإشراف أن يتتبع صاحب العمل العامل باستمرار وهو يقوم بعمله.

٨ أن هذه التبعية المقصودة والتي استفاض الفقه بشرحها لوضع أرضية خصبة لإقامة مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، لا تصلح أرض خصبة لإقامة التبعية في عقد العمل، وهي العناصر التي جردها الفقه، والتي هي أهم مكونات ومضامين عقد العمل الفردي، كما لا يستقيم عقد عمل بتبعية بدون أجر، ولا يستقيم عقد عمل بتبعية من دون معرفة من يقوم بالتبعية، ولا يمكن إقامة التبعية في عقد العمل الباطل مطلقاً، وبالتدقيق نلاحظ أن التبعية التي يتحدث عنها الفقه بخصوص المادة ٢٨٨ هي تحصيل حاصل وليست عنصراً جوهرياً ذا أهمية مطلقة يقوم عليها، أو يمكن أن نقلل استهانة ملحوظة بعناصرها وتهميش واضح، على العكس من أهمية وجودها باعتبارها ركنه الأخر.

٩ أن التبعية في مفهومها وفي نطاقها وفي عناصرها تتأثر حالياً بالتطور التكنولوجي، الذي غزا بعض المؤسسات الصناعية والتجارية، فالعامل مثلاً قد يعمل في منزله، ويرتبط بمستخدمه عن طريق الإنترنت، كما يمكن أن يتم العمل عن بعد، وهنا تجدر الإشكالية الحقيقية، هي في حالة ممارسة العامل نشاطه خارج المؤسسة أو العمل في المنزل كأطار عام، وعليه متى تعرض العامل في الحالتين السابقتين لحادث ما، أو إذا صدر من جانبه فعل ضار سبب من خلاله ضرراً للغير، فهل يعتبر صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية مدنية عن ذلك باعتبار أن العامل تحت تبعيته. لا شك أنه ليس بكل الحالات التي يكون بها العامل، تكون هنالك علاقة تبعية بينه وبين صاحب العمل بالمعنى المقصود السابق في المادة ٢٨٨ ، وأن كان في بعض الفروض، إلا أنه يعجز

عن تفسير التبعية المرنة وظهور عدم منطقية للنتائج، إذا ما اعتبرنا وسلمنا بمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه.

١٠ القضاء لم يكن منضبطاً من حيث الأساس، ففي أحد الأحكام قد ذهبت محكمة التمييز الأردنية إلى مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، وجاء في قرار آخر لذات المحكمة حول أساس آخر فقضت : "بأن ما يقع من العامل من ضرر بسبب تأدية وظيفته يضمنه رب العمل ولو كان ناتجاً عن استغلال العامل لوظيفته، والقضاء المصري كان له آراء مختلفة، فقد ذهبت محكمة النقض المصرية إلى أن أساس المسؤولية هي الخطأ مفترض، فقضت " من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن القانون المدني على أن رب العمل يكون مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه عامله بعمله، إذا نص في المادة ١/١٧٤ متى كان واقعاً منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها فقد أقام هذه المسؤولية على خطأ مفترض من جانب رب العمل فرضاً لا يقبل إثبات العكس، وقد ذهبت نفس المحكمة إلى أساس آخر، ألا وهو الكفالة، بقرار آخر، وفي قرار آخر ذهبت إلى أساس آخر ألا وهو الحلول

قائمة المراجع و التشريعات

أولاً : التشريعات

قانون العمل رقم (8) لسنة ١٩٩٦

القانون المدني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦

ثانياً : الكتب

الدرعي، أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.

جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، ط٢، دار الثقافة، عمان، ٢٠١٨.

الروميضي، عبد الغني، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، ٢٠٠٤.

زكي، محمود جمال الدين، عقد الإيجار في التقنين المددني المصري، مركز جامعة القاهرة للطباعة والنشر، ١٩٩٨.

السهنوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، منشورات الحلبي الحقوقية، مجلد ١.

كيره، حسن، أصول قانون العمل عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط ٣ ، ١٩٧٩.

مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في قانون العمل المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٩ .

ملاوي، بشار، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دار وائل، عمان الأردن، ط ١ ، ٢٠٠٥

يحيى، عبد الودود، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.

الرسائل الجامعية

جرادة، نضال جمال، التبعية في علاقات العمل الفردية دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٣ .

المساعد، عدي مفلح، علاقة التبعية بين العامل ورب العمل، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن

الأبحاث القانونية

أبو نصير، مالك حمد، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مجلد ١٤، العدد ٢، ٢٠١٧

بنور، بنور، تبعية العامل لصاحب العمل أساس تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، مجلة دراسات لجامعة عمار تلجي الأغواط، مجلة دولية محكمة، العدد ٥٤، ٢٠١٧

الذنيبات، أسيد، عقد العمل المرن في المنزل في القانون الأردني مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية ، ٢٠١٩ ،

العرايشي، عمر أحمد، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد ٩ عدد ٤، ٢٠١٧

الكشور، محمد، علاقة التبعية كعنصر مميز لعقد العمل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد ١٢، ١٩٨٩

المناصير، محمد عبد الحفيظ ، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، علوم الشريعة والقانون ، مجلد ٤٦، عدد ١، ٢٠١٩

المقالات القانونية

لمين، علوطني، المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد

تمت المشاهدة بتاريخ ٢٠٢٠/٣/٤ <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/37307>

الودادي، أبو أروى، علاقة التبعية، خاص بالأكاديمية، أرشيف شؤون قانونية، منتديات ستار تايمز

٢٠٠٩، <https://www.startimes.com/?t=16080719> تمت المشاهدة ٢٠٢٠/٣/٣١، الساعة

٣:١٥

المواقع الإلكترونية

موقع قرارك للأحكام القضائية

موقع قسطاس للأحكام القضائية