

# التنظيم القانوني لتفرغ العمال للعمل النقابي

دراسة تحليلية في قانون العمل الأردني

د. هيثم حامد المصاروة

أستاذ القانون المدني المشارك

كلية الأعمال براغ - جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

## مقدمة

تحتل النقابات العمالية دورا بارزا على صعيد تقديم الخدمات لأعضائها وتنظيم بعض جوانب العلاقة بين العمال واصحاب العمل، وقد نظم قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ العديد من الجوانب المتصلة بها ويمكنها من القيام بالكثير من المهام، كإبرام اتفاقات العمل الجماعية ومتابعة شؤون منتسبيها والدفاع عن حقوقهم بوسائل شتى تصل إلى حد التصريح بممارسة الإضراب عن العمل وفقا لشروط وظروف معينة.

لذلك فإن المهام والنشاطات التي تضطلع بها النقابات العمالية متعددة ومتشعبة بحيث يصعب في الكثير من الاحيان على القائمين بتسيير شؤونها الجمع بين العمل فيها وأداء عمل آخر، لذلك فإن الحاجة تدعو إلى منح هؤلاء الأشخاص فرصة وتمتع من الوقت للقيام بالواجبات المنوطة بهم على خير وجه، وهو ما يتطلب السماح لهم بالتمتع بمدة من الوقت لممارسة الأعمال النقابية مع الاحتفاظ بالحق في إتمام عقد العمل إذا ما انتهت تلك الفترة.

وهذا بالفعل ما أدركه المشرع الأردني، فهو وعلى الرغم من أنه لم يفرد أحكاما خاصة بالتفرغ للعمل النقابي في قانون العمل، إلا انه أشار في معرض حديثه عن الإجازات ومدى جواز فصل العامل اثناها عن التفرغ بوصفه أحد تطبيقاتها، ثم عاد ليؤكد رؤيته الخاصة بذلك في نصوص أخرى مبعثرة من قانون العمل.

لذا فإن الأحكام المتعلقة بالتفرغ للعمل النقابي وعلى الرغم من أهميتها البالغة للعامل ونقابه ومجموع العمال المنتسبين إليها، إلا انه يشوبها في العديد من الحالات الغموض والإبهام، إذ تفتقد النصوص بشأنها، مما يتيح المجال واسعا للاجتهاد وطرح التساؤلات حول بعض المسائل ذات الأهمية، لا سيما فيما يتعلق بحقوق العمال والالتزامات المترتبة عليهم في الفترة الممتدة من الوقت السابق على التفرغ للعمل النقابي وأثنائه وإلى اللحظة التي ينتهي فيها ذلك التفرغ، ولعل من أبرز التساؤلات والإشكاليات القانونية المثارة هنا، تلك المتعلقة بمدى حرية العامل في التفرغ للعمل النقابي وما إذا كان يجب الحصول على الموافقة الصريحة من صاحب العمل على ذلك أم يكتفى بإخطاره بالرغبة فيه؟ بالإضافة إلى التساؤل عن مدى استحقاق العامل للأجر أثناء فترة التفرغ؟ والآثار المترتبة على انقضاء النقابة قبل المدة المحددة للتفرغ أو استقالة العامل منها أو حتى فصله أو الاستغناء عن خدماته من قبل النقابة، ومدى إمكانية التحاق العامل بالعمل ثانية قبل انقضاء الموعد المضروب للتفرغ النقابي؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه إلى جانب العديد من التساؤلات الأخرى، وذلك من خلال النصوص المتوفرة والمتعلقة بالتفرغ النقابي، وهو ما عله يساهم في تكوين صورة أتم عن الأحكام المتعلقة به ومدى الحاجة للتدخل التشريعي بشأنه.

وبناء عليه، نتولى دراسة الأحكام المتعلقة بالتفرغ للعمل النقابي من خلال توزيع الدراسة على المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: مضمون التفرغ للعمل النقابي.

المبحث الثاني: أحكام التفرغ للعمل النقابي.

### المبحث الأول

#### مضمون التفرغ للعمل النقابي

يتطلب الوقوف على مضمون التفرغ للعمل النقابي بيان مفهومه بتعريفه وما يتصل به من مصطلحات، بالإضافة إلى تحديد التسميات التي قد تطلق عليه. كما يسهم في ذلك بيان الشروط الواجب توافرها للتفرغ للعمل النقابي ومناقشة ما قد تثيره من تساؤلات.

وبناء عليه، نتولى إلقاء الضوء على الجوانب المتعلقة بمضمون التفرغ النقابي من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: مفهوم التفرغ للعمل النقابي.

المطلب الثاني: شروط التفرغ للعمل النقابي.

### المطلب الأول

#### مفهوم التفرغ للعمل النقابي

يتطلب تحديد مفهوم التفرغ للعمل النقابي الوقوف على المقصود بالنقابة العمالية وما يتصل بها من أعمال.

ويقصد بنقابة العمال: الجمعية التي تضم أفراد يمارسون مهنة معينة ويؤدون عمل تابع ومأجور، وتهدف إلى تمثيل أعضائها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم المختلفة<sup>(١)</sup>.

من ذلك يتبين أن للنقابة العمالية أهداف عدة<sup>(٢)</sup>، يفترض تحقيقها عدم اشغال الأعضاء كافة بأعمالها، لذلك فإن النقابة تتكون من "هيئة عامة" ينضوي تحت لوائها الأعضاء كافة، إلى جانب "هيئة

<sup>(١)</sup> لم يعرف المشرع الأردني نقابة العمال، غير انه أورد تعريفاً للنقابة بوجه عام في المادة (٢) من قانون العمل الأردني، حيث عرفها على أنها: (تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون).

<sup>(٢)</sup> لقد حددت المادة (١/٩٩) من قانون العمل الأردني أهداف النقابات بصفة عامة، حيث نصت على الآتي: (تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الأهداف التالية:

١. رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في نطاق الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.
٢. تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم.
٣. العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال).

إدارية' يتم انتخابها ويضطلع أعضاؤها بالعديد من الواجبات والأعمال والأنشطة التي تخص النقابة<sup>(١)</sup>، لاسيما من ناحية تقديم الخدمات للعاملين في المهنة ورعاية مصالحهم، إذ يفترض أن يتوافر في أعضاء الهيئة الإدارية الإمام والدراية في شؤون المهنة والعلاقات الناشئة عنها، لذلك كان من الطبيعي أن يكون هؤلاء الأعضاء من العمال أنفسهم، وأن يسمح لهم بالتفرغ من أعمالهم لرعاية شؤون النقابة وتسيير أمورها<sup>(٢)</sup>، وهو ما اصطُح على تسميته بمبدأ التفرغ النقابي<sup>(٣)</sup>.

وعلى ذلك نستطيع القول أن المقصود بالتفرغ للعمل النقابي: المدة التي يتم فيها الانقطاع عن العمل من قبل العامل الذي يلقي على عاتقه مهام تتعلق بتمثيل العمال في النقابة الخاصة بهم وتسيير شؤونها.

من ذلك يتبين أن التفرغ النقابي يعطى العامل الحق في الانقطاع عن العمل لفترة محددة، وهو ما يعني اتصال أحكامه بالأحكام المتعلقة بالإجازات<sup>(٤)</sup>، ولا ضير من القول هنا بأنه يعد في جانب منه تطبيقاً لأحكام الإجازات العمالية<sup>(٥)</sup>، الأمر الذي يظهر جلياً من معالجة المشرع الأردني لبعض الأحكام المتعلقة به، إذ أشار إليه إلى جانب الإجازات وسماها بإجازة التفرغ للعمل النقابي، كما قد يطلق الفقه القانوني على هذه الإجازة تسميات أخرى، مثل: "إجازة العمل النقابي"<sup>(٦)</sup>؛ "إجازة التفرغ النقابي"<sup>(٧)</sup>.

<sup>(١)</sup> تعتمد هيكلية النقابة من هئتين، أولهما: هيئة عامة، وثانيهما: هيئة إدارية. إذ نص المشرع على ضرورة إصدار نظام داخلي يضعه الاتحاد العام لنقابات العمال لتحديد الصلاحيات المنوطة بكل منها. نظر المادة (١٠٠) من قانون العمل الأردني.

<sup>(٢)</sup> أجاز المشرع الأردني انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة من بين العمال أنفسهم، كما أجاز انتخابهم من المستخدمين في النقابة لفترة طويلة، وفي ذلك تنص المادة (١١٤) من قانون العمل على أنه: (لا يجوز أن ينتخب أي شخص عضواً في الهيئة الإدارية لأي نقابة إلا إذا كان عاملاً مسجلاً لديها أو مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب أي شخص في الهيئة إذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية أو في جريمة تمس الشرف والآداب العامة).

<sup>(٣)</sup> انظر: دعدنان العابد وديوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، ١٩٨٠، ص ١٠٤.

<sup>(٤)</sup> تعرف الإجازة بصفة عامة على أنها حق العامل بالانقطاع عن العمل وفق الأحوال التي يحددها القانون. دبشار عدنان ملكاوي، معجم تعريفات مصطلحات القانون الخاص، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، ٢٠٠٨، ص ٨.

<sup>(٥)</sup> انظر: دعلى العريف، شرح قانون العمل، مطبعة مخيمر، القاهرة، ١٩٦٢، ص ٣٦٤.

<sup>(٦)</sup> انظر: دمحم عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، مطبوعات جامعة جوبا السودانية، دون سنة نشر، ص ٢٠٤.

<sup>(٧)</sup> انظر: دعدنان العابد وديوسف الياس، المرجع السابق، ص ١٠٤.

## المطلب الثاني

### شروط التفرغ للعمل النقابي

يتطلب المشرع الأردني لتفرغ العامل للعمل النقابي توافر شرطين، يمكن استنباطهما من خلال نص المادة (٢٧/أ) من قانون العمل الأردني، وهما على النحو الآتي:

#### أ. أن يكون التفرغ من أجل ممارسة العمل النقابي

يجب أن يرتبط الغرض الذي يطلب من أجله العامل التفرغ بالعمل النقابي، إذ غالباً ما يرتبط ذلك بالمهام القيادية في النقابة أي برئاسة أو عضوية الهيئة الإدارية في النقابة أو أحد فروعها في المناطق والمحافظات الأخرى<sup>(١)</sup>، غير أن مانعاً لا يحول دون طلب التفرغ للقيام بمهمة تتعلق بأحد الأنشطة أو الأعمال الخاصة بالنقابة، كما لو تم تكليف عامل بمهمة تتعلق بلجنة خاصة بفض المنازعات أو بتقديم دورات تدريبية للعمال أو تمثيل النقابة في المنظمات الإقليمية أو الدولية. وعلى غرار ذلك، نعتقد بأنه يجوز التقدم بطلب التفرغ لمن يشغل وظيفة في الإتحاد العام لنقابات العمال أو الإتحادات العمالية المهنية<sup>(٢)</sup>.

بيد أن التساؤل المثار هنا قد يتعلق بمدى إمكانية استفادة العامل من التفرغ إذا ما كانت النقابة غير قائمة، كما لو كان الهدف من التفرغ هو السعي لتأسيس نقابة أو السير في إجراءات تأسيسها، فهل يستطيع العامل في مثل هذه الحالة الحصول على الاستفادة من الأحكام الخاصة بالتفرغ للعمل النقابي؟

لا نعتقد بوجود قيد يحول دون ذلك، فيجوز التفرغ لغاية تأسيس نقابة ما؛ ألا يعد ذلك داخلاً في مفهوم العمل النقابي؟ الأمر الذي نعتقد بأنه ينطبق على حل النقابة والمضي في الإجراءات اللازمة لإنهاء الشخصية القانونية لها، إذ يجوز التفرغ في مثل هذه الحالة أيضاً.

#### ب. الاتفاق على التفرغ بين العامل وصاحب العمل

إذ يجب للحصول على مدة للتفرغ النقابي التراضي بشأنها بين العامل وصاحب العمل، فقد جاء في المادة (٢٧/أ) من قانون العمل ما نصه: (...لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

<sup>(١)</sup> يجيز المشرع الأردني للنقابات فتح فروع لها بالإضافة إلى المركز الرئيسي، إذ تنص المادة (١١٥) من قانون العمل الأردني على ما يأتي: (للقنابة ان تفتح فروعاً لها في جميع أنحاء المملكة، ويحدد النظام الداخلي للنقابة العلاقة بينها وبين فروعها، وبينها وبين الاتحاد العام لنقابات العمال). انظر كذلك المادة (٩٩/ب) من القانون نفسه.

<sup>(٢)</sup> يقضي المشرع الأردني بتكوين الاتحاد العام لنقابات العمال من جميع النقابات العمالية، كما يجيز تكوين اتحاد عمالية مهنية من نقابتين أو أكثر، فقد نصت المادة (١١٠) من قانون العمل الأردني على ما يأتي: (أ. تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحفظ فيه كل نقابة بحقوقه الخاصة. ب. يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة. ج. بحق لنقابتين أو أكثر موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على أن تحصل كل منهما على موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة ون تحيط المسجل علماً بذلك خطباً...).

٣. العامل في أثناء إجازته السنوية.. أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي...).

إذن فالتفرغ للعمل النقابي يمكن تصنيفه بوصفه أحد تطبيقات الإجازات الاتفاقية، التي تتطلب إبرام اتفاق مع صاحب العمل، وبالتالي فإن العامل لا يستطيع فرضه على صاحب العمل، وبغض النظر عن مسألة انتخاب العامل لعضوية الهيئة الإدارية أو أي مهمة نقابية من عدمه، وهذا يقودنا للتساؤل عن الوقت الذي يجب إبرام الاتفاق على التفرغ بين الطرفين، أيا كان قبل الترشح للعمل النقابي أم عقبه أم بعد الفوز أو التعيين في ذلك العمل؟

لم يبين المشرع الأردني موقفه من ذلك، الأمر الذي يطلق حرية الطرفان بشأن الاتفاق عليه ووقت طلبه وبدئه، غير أنه يجدر بالعامل الحصول على موافقة مبدئية من صاحب العمل إذا ما قرر الاشتراك في الأعمال النقابية التي تحتاج إلى التفرغ، على أن يراعى في ذلك تقديم طلب التفرغ قبل وقت مناسب، لكي لا يضر أي منهما من جراء عدم التنسيق بشأنه، فلا يضر العامل جراء الامتناع عن منحه مدة للتفرغ، ولا يضر صاحب العمل جراء مفاجئته بطلب التفرغ مما قد يضطره إلى رفضها.

أما الصورة التي يظهر فيها الاتفاق على التفرغ، فليست على وجه واحد دائماً، إذ قد يتم الاتفاق عليه بصورة مستقلة لدى طلب التفرغ للعمل النقابي، كما يمكن الاتفاق عليها عند إبرام عقد العمل على صورة شرط يمنح العامل الحق في التفرغ إذا ما احتاج إليها مستقبلاً أو بمجرد انتخابه عضو في الهيئة الإدارية، كما لا مانع يحول دون إيراد هذا الاتفاق في صورة عقد العمل الجماعي، خصوصاً وأن الغايات منه ترتبط بمصالح مجموع العمال.

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن صاحب العمل غير ملزم بمنح مدة للتفرغ أو حتى إبداء الأسباب التي تدعوه لرفض منحها، إذ يفترض بهذه الأسباب أن تكون متعلقة بمصلحة العمل، ما لم يستطع العامل إثبات خلافه، أي تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في الموافقة على تفرغ العامل<sup>(١)</sup>، كما

(١) يكون استعمال صاحب العمل لحقه في الامتناع عن منح العامل مدة للتفرغ النقابي خاضعاً لأحكام التعسف في استعمال الحق الواردة في القانون المدني، ذلك أن هذا القانون يعد الشريعة العامة في فروع القانون الخاص كافة وبضمنها قانون العمل، لذا فإنه يتوجب الرجوع إلى القانون المدني في المسائل التي لم يتم تنظيمها في قانون العمل، ومن قبيل ذلك أحكام التعسف في استعمال الحق، حيث عالجها القانون المدني الأردني رقمه (٤٢) لسنة ١٩٧٦ في المادة (٦٦) منه والتي جاء نصها كالآتي: (١) يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع.

٢. ويكون استعمال الحق غير مشروع:

أ- إذا توفر قصد التعدي.

ب- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة.

ج- إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من الضرر.

د- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة).

وبالاستناد إلى هذا النص يمكن القول أن حالات عدة من تلك التي يعد فيها التعسف في استعمال الحق متوافراً يمكن أن تنطبق على صاحب العمل في تعامله مع طلبات عماله بالتفرغ للعمل النقابي.

لو كان السبب الذي يقف وراء الامتناع عن منح هذه المدة يتمثل في الحيلولة دون إقامة تنظيم نقابي للعمال، إذ يمكن تفسير ذلك على أنه إخلال بحق كفله الدستور، فقد جاء في المادة (٢/٢٣) من الدستور الأردني ما نصه: (تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية: ... وتنظيم نقابي حر ضمن حدود القوانين)<sup>(١)</sup>.

غير أن امتناع صاحب العمل عن الاتفاق بشأن التفرغ النقابي ومنح المدة الملائمة له قد تبدو مخالفته وعدم مشروعيته أظهر في بعض الحالات، كما لو امتنع صاحب العمل عن الموافقة على تفرغ أي عامل للعمل النقابي بالرغم من أن النقابة مشكلة للعاملين في منشأته فقط، الأمر الذي ينطبق على الحالات التي يحتكر فيها صاحب العمل سلعة أو خدمة معينة احتكاراً قانونياً أو فعلياً كشرركات الكهرباء والماء، فقد يقوم عمال تلك الشركات بتأسيس نقابة لهم، وهنا يثار الشك حول موقف صاحب العمل في حال امتناعه عن السماح بتفرغ أي من العمال، أو حتى في حال موافقته على السماح بالتفرغ لبعض العمال المحددين أو ممن يفضلهم هو على غيرهم.

لذلك لا نعتقد بتأييد موقف المشرع بجعل التفرغ للعمل النقابي رهنا باتفاق العامل مع صاحب العمل، فقد لا يسمح صاحب العمل للعامل به، مما قد يخل بحرية العامل ومصالح النقابة بوجه عام، علاوة على أنه يعد خرقاً لأحكام الدستور والقانون الذي ضمن حرية التنظيمات النقابية، لذا فالأولى جعل التفرغ للعمل النقابي غير خاضع لاتفاق الطرفين، بل جبرياً في حالات معينة.

وبتعبير آخر، فإن إقرار مبدأ التفرغ للعمل النقابي ووضعه موضع التطبيق الفعلي يحتاج إلى إسناده ببعض الضمانات، إذ يبرز من بين أهمها جعل التفرغ للعمل النقابي خاضعاً لتقدير العامل ونقابته دون سواهما، أي من دون الرجوع إلى إرادة صاحب العمل ورغباته ومصالحه التي قد تتعارض أو تصطدم مع وجود أي تنظيم نقابي للعاملين لديه. ولا مانع هنا من وضع بعض القيود الملائمة لضمان عدم الإضرار بالطرفين، كاشتراط تقديم طلب التفرغ قبل ثلاثة أو ستة أشهر من بدئه، وهو ما يمكن صياغته في النص الآتي: يجب على العامل الراغب بالتفرغ للعمل النقابي تقديم طلب بذلك إلى صاحب العمل قبل مدة لا تقل عن ستة أشهر من التاريخ المتوقع لبدئه.

## المبحث الثاني

### أحكام التفرغ للعمل النقابي

إذا ما توافرت الشروط اللازمة للتفرغ النقابي فإن العامل يتوقف عن العمل أثناء مدة محددة، إذ يكون له خلالها بعض الحقوق، كما يلقي على عاتقه بعض الالتزامات، ولكن التساؤل المطروح هنا يتعلق بالطرف الذي يتمتع العامل بالحقوق والالتزامات في مواجهته، أهو صاحب العمل، أم النقابة التي يتفرغ من أجلها، أم كلاهما، أي صاحب العمل والنقابة؟  
نتولى تحديد موقف المشرع الأردني من مدة التفرغ النقابي، كما نحاول الإجابة عن التساؤل السابق، وذلك من خلال توزيع الدراسة على مطلبين مستقلين هما:

المطلب الأول: مدة التفرغ للعمل النقابي.

المطلب الثاني: الحقوق والالتزامات المترتبة بموجب التفرغ للعمل النقابي.

<sup>(١)</sup> انسجاماً مع المادة (٢/٢٣) من الدستور-المذكورة في المتن- فقد صدر قانون العمل لينظم مباشرة إقامة نقابات وممارستها لعملها من خلال الفصل الحادي عشر والذي خصه لنقابات العمل واصحاب العمل.

## المطلب الأول

### مدة التفرغ للعمل النقابي

لم يحدد المشرع الأردني المدة التي يجوز خلالها تفرغ العامل للعمل النقابي، لا من قريب أو بعيد، أو حتى بحد أدنى أو أقصى، وقد يرجع ذلك إلى عدم رغبته في فرض مدة محددة لها لأن الأعمال النقابية متشعبة ومتعددة وتتطلب في حالة التفرغ مدد متفاوتة ومختلفة، فضلاً عن أن التفرغ للعمل النقابي برمته مرهونة باتفاق الطرفين عليها، فلم يشأ المشرع الأردني التدخل بشأنها تاركا تحديد مدتها لظروف كل حالة وزيادة الطرفين.

وبالرغم من ذلك فإنه يمكن تحديد المدة اللازمة للتفرغ بالاستناد إلى عوامل خارجية كالمهمة المناطة بالعامل أو العمل المنتدب لأجله، بالإضافة النصوص القانونية المتعلقة بكل نقابة أو النقابات بصورة عامة، ولا سيما النظام الداخلي فيها، وهي على أية حال تكون في الكثير من النقابات لمدة سنتين أو ثلاث سنوات لأعضاء الهيئة الإدارية للنقابة<sup>(١)</sup>، غير أن يجوز الحصول على هذه الإجازة لمدة أقصر - إذا ما اقتضت الحاجة أو الظروف ذلك.

ولما كان التفرغ للعمل النقابي يتطلب الاتفاق مع صاحب العمل بشأنه، فمن غير المستبعد قيام الطرفين بتكراره، كما يجوز لهم تجديده أو تمديده وفقا للظروف والحاجة، فلا قيد يمنعهم من القيام بذلك، والأمر برمته خاضع لتراضيهما.

وعلى أية حال، فإن لصاحب العمل في كل الأحوال الطلب من العامل إبراز مستند من النقابة أو الاتحاد العام للنقابات العمالية تفيد بأن العمل النقابي المناط بالعامل يحتاج إلى تفرغه بالكامل، والمدة المطلوب تفرغه خلالها، بحيث تحدد بتاريخ معين تبدأ فيه وتنتهي بآخر، إذ تبدو الغاية من ذلك في تمكين صاحب العمل من التعاقد مع عامل آخر يحل مكان العامل المتفرغ طوال أثناء مدة التفرغ فقط.

وهو ما نعتقد بأهمية النص عليه مباشرة في قانون العمل، ونقترح لهذا الغرض إيراد النص الآتي: يجوز لصاحب العمل الطلب من العامل تقديم ما يثبت حاجة العمل المكلف به للتفرغ والمدة المحددة لذلك.

(١) انظر: المادة (١٦) من نظام تنظيم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية لسنة ٢٠٠٦.

## المطلب الثاني

### الحقوق والالتزامات المترتبة بموجب التفرغ للعمل النقابي

الأصل في التفرغ للعمل النقابي أن يكون بلا اجر، فلا يؤديه إلا من كان يؤمن به كواجب طوعي خدمةً لمجموع العمال وفي سبيل تحقيق مصالحهم، إذ لا يبدو مقبولاً أن يكون الهدف من وراء مزاولته تحقيق المكاسب المادية أو التعيش من خلاله<sup>(١)</sup>.

ومع ذلك فإنه يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على جعل مدة التفرغ للعمل النقابي مدفوعة الأجر<sup>(٢)</sup>، غير أن مصلحة صاحب العمل- غالباً- تقضي بخلاف ذلك، فالعامل لا يؤدي عملاً خلالها، وقد يستدعي تفرغ العامل التعاقد مع عامل آخر يقوم مقام الأول، كما أن مدة التفرغ هذه عادة ما تكون طويلة نسبياً، أي لمدة سنة أو سنتين على سبيل المثال، لذلك فمن غير المستبعد أن يكون قرار صاحب العمل بالسماح للعامل بالتفرغ من عدمه مرتبطاً بمسألة الأجر ومدى إمكانية موافقة العامل على التفرغ دون أجر، فيتفق معه صاحب العمل إن كانت دون أجر وإلا فلا.

ولما كان العامل يعلم مسبقاً بأن صاحب العمل لن يقبل السماح له بالتفرغ للعمل النقابي إلا إذا كان دون اجر، فإن العامل نفسه لن يقدم على طلب التفرغ، لأنه ببساطة لن يجد مصدر رزق ينفق منه على شؤونه، وهو ما يفضي بدوره إلى تعطيل قيام النقابات بمهامها وتهديد استمرارها ووجودها، لذلك كان لا بد من إيجاد مصدر بديل لذلك الأجر يكفي لمعيشة العامل وأسرته، وليس أولى والحالة هذه من أن تتكفل بهذا المصدر البديل نقابته المتفرغ من اجلها، الأمر الذي أدرك مثله المشرع الأردني فأجاز في المادة (١٠٩) من قانون العمل إنفاق جزء من أموال النقابة على العمال المتفرغين للعمل بها، حيث جاء فيها ما نصه: (لا يجوز إنفاق أموال نقابة العمال إلا في الغايات المشروعة والمتعلقة بمصلحة النقابة بما في ذلك ما يلي:

أ. الرواتب والعلاوات والنفقات للموظفين العاملين فيها وللأعضاء المتفرغين للعمل فيها...).

ولعل هذا النص هو الذي جعل الحصول على الأجر من صاحب العمل لا يشكل أهمية كبرى بالنسبة للعامل الذي يطلب التفرغ للعمل النقابي، لذلك فلا ضير والحال هذه من النص مباشرة على جواز التفرغ للعمل النقابي دون اجر يدفعه إليه صاحب العمل، إذ يمكن تبني النص الآتي:

يجوز للعامل التفرغ للعمل النقابي، على أنه يكون لصاحب العمل اشتراط عدم دفع الأجر للعامل خلال مدة التفرغ.

(١) انظر: دمحم احمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٢١٢.

(٢) يوجه البعض انتقاداً إلى سماح المشرع بتمويل التفرغ النقابي من قبل صاحب العمل لما في ذلك من مساس بمبدأ استقلال النقابات، فيقول: (إن صاحب العمل يمول التفرغ النقابي الذي يهدف إلى دعم وتعزيز المنظمة النقابية التي قامت أصلاً لكي تدافع عن المصالح العمالية التي تتعارض في مساحة مهمة مع مصالح صاحب العمل والتي تنازعه وتطالبه وتضغط عليه دوماً من أجل انتزاع المزيد من الحقوق العمالية، والأمر على هذا النحو يثير العديد من التساؤلات من زاوية مبدأ استقلال المنظمات العمالية عن صاحب العمل). دمحم احمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ٢١٦.

وبالرغم من ذلك، فإن منح العامل أجراً من نقابته لا يكفي لضمان تطبيق مبدأ التفرغ للعمل النقابي على خير وجه، ذلك أن انقطاع العامل عن منشأته خلال مدة التفرغ قد يحرمه من العلاوات والترقيات وبعض الحقوق الأخرى التي كان سيستحقها لو أنه بقي على رأس عمله، لذا فالأولى لضمان إقبال العمال على المشاركة في الأعمال النقابية والتفرغ من أجلها احتساب مدة التفرغ للعمل النقابي لغايات الحصول على تلك العلاوات والترقيات والحقوق عند الرجوع إلى العمل، أي ضمن مدة أقدمية العامل، بحيث يحصل العامل على العلاوات والترقيات التي حصل عليها أقرانه من العمال وكان هو سيحصل عليها لو أنه لم يتفرغ للعمل النقابي، الأمر الذي يجدر النص عليه من قبل المشرع صراحة، إذ يمكن تبني النص الآتي:

تحتسب مدة التفرغ للعمل النقابي ضمن مدة خدمة العامل في المؤسسة بعد عودته إليها لأغراض استحقاق العلاوات والترقيات وأية حقوق أخرى تمنح لأقرانه على أساس الأقدمية في الخدمة. وانسجاماً مع ما سبق أيضاً، فإن إصابة النقابي المتفرغ أثناء ممارسته مهامه النقابية تعد من قبيل إصابات العمل<sup>(٦)</sup>، وهو ما نعتقد بصعوبة التسليم به في القانون الأردني، فمفهوم إصابة العمل الوارد في المادة الثانية من قانون العمل لا يشير إلا إلى الإصابات الناجمة عن نشاط مرتبط بمزاولة العمل لدى صاحب العمل، إذ تعرف هذه المادة إصابة العمل بأنها: (صابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه). قد يخطر ببال البعض أن إصابة العامل المتفرغ تدخل ضمن الإصابات الناجمة بسبب العمل والتي أشار إليها التعريف السابق؛ إلا أن التسليم بمفهوم موسع للإصابة الناجمة بسبب العمل قد لا يكون بالأمر الهين لانقطاع العامل عن المنشأة أو ممارسة عمل متعلق بها أو بنشاط متعلق بصاحب العمل للقول بضرورة تحمله تبعته، لذا فالأجدر النص مباشرة على اعتبار هذه الإصابات من قبيل إصابات العمل أو إدراجها في التعريف السابق لإصابة العمل.

فإذا ما حصل العامل على هذه الإجازة فإنه يحظر على صاحب العمل فصل العامل أثناءها أو حتى توجيه إشعار إليه بالفصل<sup>(٧)</sup>، وإلا عد الفصل تعسفياً تنعقد معه مسؤولية صاحب العمل في مواجهة العامل، الأمر الذي صرح به المشرع الأردني مباشرة في المادة (٢٧) من قانون العمل، والتي جاء فيها ما نصه: (أمع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:... العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية.. أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي.

ب. يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة).

ونعتقد بأن تشدد المشرع هنا مع العامل أمر جدير بالتأييد، فقيام العامل بالالتحاق بصاحب عمل آخر أثناء مدة التفرغ للعمل النقابي يهدد مصالح النقابة ومجموع المنتسبين إليها بانشغاله عنها،

(٦) انظر: د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، ٢٠٠٧، ص ٢٧٢. د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ٢١٤.

(٧) انظر المادة (٢٧/أ) من قانون العمل الأردني.

فضلا عن إمكانية توافر شبهة التواطؤ مع صاحب العمل الجديد بشأن حقوق أعضاء النقابة إذا ما كان العمل الذي يزاوله العامل لديه يدخل ضمن المهنة أو الأعمال التي تتولى النقابة المسؤولية عنها، هذا بالإضافة إلى أن قيام بالتفرغ للعمل ثم الالتحاق بالعمل النقابي لا يخلو من تحايل على القانون وصاحب العمل القديم.

وبالرغم من ذلك فإنه يلاحظ على النص السابق بأنه لا يتيح لصاحب العمل فصل العامل الذي يزاول عملا لحسابه الخاص مع أن قدرا كبيرا من العلة السابق إيضاحها بشأن حظر العمل لدى صاحب العمل الآخر متوافرة ها، ونعتقد بأنه من الجدير بالتأييد أيضا ولعلة ذاتها السماح للنقابة التي يتفرغ من أجلها العامل باتخاذ الإجراءات التأديبية بحق ذلك العامل، الأمر الذي نعتقد بضرورة معالجته من قبل المشرع بنصوص صريحة، إذ نقترح لهذا الغرض إيراد النص الآتي ضمن مواد قانون العمل:

لا يجوز لأي عامل متفرغ للعمل النقابي الالتحاق بأي عمل أثناء مدة تفرغه، فإذا ما ثبت خلاف ذلك كان للهيئة الإدارية في النقابة اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه، على أن يكون لصاحب العمل أيضا فصل ذلك العامل من العمل. ويترتب على انتهاء مدة التفرغ النقابي التزام العامل باستئناف العمل لدى صاحب العمل، والذي يقع على عاتقه إعادة العامل إلى العمل الذي كان يزاوله وعلى الوجه الذي كان عليه التفرغ، إذا لا يجوز لأي منها الإخلال بذلك.

أما إذا انتهت عضوية العامل في النقابة لفصله أو استقالته منها أو تم حلها قبل اكتمال المدة المحددة للتفرغ، فإن لصاحب العمل إرجاعه إلى عمله، كما أن له الامتناع عن ذلك، على أنه لا يستطيع منعه من العمل لدى صاحب عمل آخر أو مزاوله عمل لحسابه، اللهم إلا إذا كان العقد بينهما يتضمن شرط عدم المنافسة، فيجب احترام ذلك الشرط.

### الخاتمة

آن لنا بعد عرض ودراسة الأحكام المتعلقة بالتفرغ النقابي التذكير بأهم النتائج والتوصيات التي خلصت إليها.

### النتائج

١. على الرغم من تطرق المشرع الأردني للتفرغ النقابي في معرض تناوله لاحكام الإجراءات، إلا أنه يعد من المبادئ البالغة الأهمية على صعيد علاقات العمل الجماعية لارتباطه بمصالح العمال من أعضاء النقابات.

٢. يسمح بالتفرغ للعمل النقابي لأغراض تتصل بالنقابات واتحاداتها وإنشائها وتصفيتها.

٣. يشترط المشرع للتفرغ للعمل النقابي الاتفاق بين العامل وصاحب العمل بشأنه، وهو ما يمس بحق العمال في تكوين التنظيمات النقابية واستمرارها، وبالرغم من أن الدستور والقانون يكفلان هذا الحق، كما أنه يقلل من فرص تفرغ العامل ويضر بمصالحه ومصالح مجموع العمال.

٤. لم يحدد المشرع مدة التفرغ للعمل النقابي مما يطلق حرية الطرفين في الاتفاق بشأنها وفقا للاعتبارات المختلفة وبضمنها مدى الحاجة للتفرغ.

٥. يجوز الاتفاق على جعل مدة التفرغ للعمل النقابي بلا اجر مدفوع من قبل صاحب العمل، وفي مثل هذه الحالة فإنه يكون على نقابته منح العمل اجرا ملامها.
٦. يجوز لصاحب العمل فصل العامل الذي يثبت التحاقه بصاحب عمل آخر أثناء مدة التفرغ للعمل النقابي، وبخلاف حالة ما إذا كان العمل يزاول عملا خاص به، إذ يحظر فصله.
٧. يكون للعامل المتفرغ للعمل النقابي استئناف العمل بموافقة صاحب العمل إذا انقطع عن تفرغه لأي سبب كان، وإلا فإن على العامل إتمام المدة المضروبة للتفرغ إلى نهايتها.

#### التوصيات

١. لقد توصلت الدراسة إلى توصية هامة مفادها أن على المشرع الأردني منح أهمية أكبر لاحكام التفرغ للعمل النقابي، إذ يجدر به أفراد نص خاص ومستقل به في قانون العمل، حيث اقترحت لهذا الغرض تبني جملة من النصوص، والتي يمكن ترتيبها على النحو الآتي:
- أ. يجوز للعامل المتفرغ للعمل النقابي، على أنه يكون لصاحب العمل اشتراط عدم دفع الأجر للعامل خلال مدة التفرغ.
- ب. يجب على العامل الراغب بالتفرغ للعمل النقابي تقديم طلب بذلك إلى صاحب العمل قبل مدة لا تقل عن ستة اشهر من التاريخ المتوقع لبدئه.
- ج. يجوز لصاحب العمل الطلب من العامل تقديم ما يثبت حاجة العمل المكلف به للتفرغ والمدة المحددة لذلك.
- د. تحتسب مدة التفرغ للعمل النقابي ضمن مدة خدمة العامل في المؤسسة بعد عودته إليها لأغراض استحقاق العلاوات والترقيات وأية حقوق أخرى تمنح لأقرانه على أساس الأقدمية في الخدمة.
- هـ. لا يجوز لأي عامل متفرغ للعمل النقابي الالتحاق بأي عمل أثناء مدة تفرغه، فإذا ما ثبت خلاف ذلك، كان للهيئة الإدارية في النقابة اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه، على أن يكون لصاحب العمل أيضا فصل ذلك العامل من العمل.

#### قائمة المراجع

١. د.بشار عدنان ملكاوي، معجم تعريفات مصطلحات القانون الخاص، ط١، دار وائل، عمان، ٢٠٠٨.
٢. د.عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، ٢٠٠٧.
٣. د.عدنان العابد و د.يوسف الياس، قانون العمل، ط١، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، ١٩٨٠.
٤. د.علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة مخيمر، القاهرة، ١٩٦٣.
٥. د.محمد احمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
٦. د.محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، مطبوعات جامعة جوبا، دون سنة نشر.
٧. القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.
٨. قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

### الملخص

يعد التفرغ للعمل النقابي من المبادئ المهمة في قانون العمل لتعلقه بممارسة النقابات العمالية لنشاطاتها وأدائها لمهامها، إذ يصعب تصور قيامها واستمرارها دون تفرغ ثلثة من أعضائها لقيادتها وتوجيهها، وقد أشار المشرع الأردني إلى هذا المبدأ عرضاً لدى تنظيمه مسألة حظر فصل العامل أثناء إجازته على اعتبار أن التفرغ يتطلب حصول العامل على إجازة من صاحب العمل. وقد لوحظ من خلال الدراسة أن موقف المشرع الأردني من التفرغ للعمل النقابي جاء غامضاً وقاصراً عن تلبية الحاجة إليه وتحقيق مصالح العمال لاسباب عدة أهمها اشتراط المشرع موافقة صاحب العمل على تفرغ العامل، لذلك فقد سعت الدراسة لإلقاء الضوء على الأحكام المتعلقة به، وبيان النصوص المقترحة لمعالجته.

### پوخته

خۆتەرخانکردن بۆ کاری سەندیکی له پرینسیپه هه ره گرنگه کانی یاسای کاره، چونکه په یوه سه ته به ئیش وکارو چالاکى سەندیکای کریکارانه وه، که ئه سه ته به دروام بوون به خۆیه وه ببینی به بئى خۆتەرخانکردنی به شیک له ئەندامانی بۆ به پێوه بردن و ئاراسته کردنی، یاسادانه رى ئوردنی ئاماژه ی به م پرینسیپه کردوه، له ئیو رکخستنی بابته ی قه دهغه کردنی دورخستنه وه ی (فصل) کریکار له کاتی مۆله ت وه رگرتنیدا به پێیه ی خۆتەرخانکردن پێویستی به وه رگرتنی مۆله ت هه یه له خاوه ن کاره که . وه له م توێژینه وه یه دا تیبینی هه لۆیستی یاسادانه رى ئوردنی کراوه له مه پ خۆتەرخانکردن بۆ کاری سەندیکی، که ناروونی پێوه دیاره وه له ئاست پێویستدا نیه بۆ به دیهینانی به رژه وه ندی کریکاران، ئه مه ش بۆ چه ند هۆیه ک ده گه ریتته وه، له وانه، ره زامه نی خاوه ن کار له سه ر خۆتەرخان کردنی کریکار، هه ر بۆیه ئه م توێژینه وه یه ته رخان کرا بۆ باسکردن له و ئه حکامانه ی تابه ت پێوه ی، هه روه ها دیاریکردنی ئه و به ندانه ی پێشنیازکراون بۆ چاره سه رکردنی .

### Abstract

Devoting to union works is considered as one of the most important principles in the labor law, because of its relation to exercising the activities and duties of the laborer union; it is hard to imagine its formation and existing without the devotion of some of its members to guide and lead it, the Jordanian legislative point out to this principle by the way, when organizing the issue of the labor firing prohibition in the vacation considering that the devotion requires a vacation permission from the work possessor. It has been noticed through the study that the attitude of the Jordanian legislation of the devotion from the union works is vague and unsatisfiable for the labor and achieving the labors interests for many reasons the important of which the legislative condition the approval of the work possessor on the labor devotion, so the study tries to focus on the related and clarifying the suggested texts rules to resolve it.