

تقييم موقف المشرع الأردني فيما يتعلق بالاجازات الخاصة بالمرأة العاملة دراسة تحليلية مقارنة

Evaluation of the position of Jordanian legislators with regard to leave for working women An analytical and comparative study

أ. سليم بسام سليم علاونه

د. إيهاب فهمي أحمد ريان¹

باحث دكتوراه القانون الخاص جامعة مؤتة الأردن

جامعة المنصورة الأردن

sba.moh@hotmail.com

ihab.jo@hotmail.com

تاريخ الوصول 2021/08/28 القبول 2021/12/23 النشر على الخط 2022/06/05

Received 28/08/2021 Accepted 23/12/2021 Published online 05/06/2022

ملخص:

إن عقد العمل من أهم العقود ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي، حيث إن علاقات العمل كثيراً ما تكون ذات تأثير على الكيان الاجتماعي والاقتصادي للدولة، فعلى الصعيد الدولي، فقد أقرت الأمم المتحدة الاعلان العالمي لحقوق الانسان في عام 1948، ومن هذه الحقوق التي أقرتها في ذلك الإعلان حق العمل، وفي الأردن نظمت أحكام قانون العمل إجازات المرأة العاملة وذلك في المواد (67،70،71) من قانون العمل الأردني، وفي مصر تم تنظيمها في المواد (91،93،94) من قانون العمل المصري، وعليه قامت هذه الورقة البحثية بدراسة موقف المشرع الأردني من الاجازات الخاصة بالمرأة العاملة، واتبعتنا لتحقيق ذلك المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وذلك ببيان موقف المشرع الأردني مع موقف المشرع المصري في ذلك، بالإضافة إلى بيان موقف اتفاقية حماية الأمومة لسنة 2000، وتوصلنا بالنتيجة إلى أن معيار استحقاق الاجازات الممنوحة للمرأة العاملة هو حمل المرأة أو وضعها، ولا ينظر المشرع فيما إذا كان هذا الحمل عن طريق زواج شرعي أم لا، وبالتالي فإن الإجازة مرتبطة بالأمومة وليس بالزواج، وكذلك فإن المشرع الأردني كان موقفه متبايناً في حمايته للمرأة العاملة، حيث كان المشرع المصري أفضل من نظيره الأردني فيما يتعلق بتحديد مدد هذه الإجازات، إذ كانت المدد المقررة في قانون العمل المصري في صالح المرأة العاملة أكثر من المدد المقررة في قانون العمل الأردني، ومن جهة أخرى كان قانون العمل الأردني أفضل من المصري في تناوله لبعض الشروط المتعلقة بهذه الاجازات، كتحديد حد أعلى لعدد مرات الحصول عليها، أو اشتراطه مرور مدة معينة في خدمة صاحب العمل كما في إجازة الأمومة، والله ولي التوفيق.

الكلمات المفتاحية: حماية المرأة، إجازات المرأة، قانون العمل، إجازة الأمومة.

Abstract:

The employment contract is one of the most important contracts of a social and economic nature, as labor relations often have an impact on the social and economic entity of the state. At the international level, the United Nations approved the Universal Declaration of Human Rights in 1948, and among these rights it endorsed in that declaration the right to work. In Jordan, the provisions of the Labor Law regulated the leaves of working women in Articles (67, 70, and 71) of the Jordanian Labor Law, and in Egypt they were regulated in Articles (91, 93, and 94) of the Egyptian Labor Law.

Accordingly, this research paper studied the position of the Jordanian legislator regarding the vacations for working women, and we followed to achieve this the comparative analytical descriptive approach, by stating the position of the Jordanian legislator with the position of the Egyptian legislator in that, in addition to the statement of the position of the Maternity Protection Convention for the year 2000, and we concluded as a result that the standard The entitlement to the leaves granted to a working woman is a pregnancy or her condition of a woman, and the legislator does not consider whether this pregnancy was through a legitimate marriage or not, and therefore the leave is linked to maternity and not to marriage; Likewise, the Jordanian legislator had a different position in his protection of working women, as the Egyptian legislator was better than his Jordanian counterpart with regard to determining the durations of these leaves, as the periods prescribed in the Egyptian Labor Law were in favor of working women more than the periods prescribed in the Jordanian Labor Law. Others The Jordanian labor law was better than the Egyptian one in dealing with some of the conditions related to these leaves, such as setting an upper limit on the number of times to obtain them, or requiring the passage of a certain period in the service of the employer, as in maternity leave, and God is the guardian of success.

Keywords: maternity leave , labour law, protection of women, working women's .

¹ المؤلف المراسل: إيهاب فهمي أحمد ريان البريد الإلكتروني: ihab.jo@hotmail.com

مقدمة:

إن عقد العمل من أهم العقود ذات الطابع الاجتماعي والإقتصادي، حيث إن علاقات العمل كثيراً ما تكون ذات تأثير على الكيان الاجتماعي والإقتصادي للدولة، وقد مرت هذه العلاقة بعدة مراحل، حيث كان تدخل الدولة في هذه العلاقة محدود وأدى هذا الأمر إلى تغول أصحاب العمل على العمال، ثم ما لبث وأن تطور الأمر وازداد تدخل الدولة في هذه العلاقة وذلك عن طريق إصدار تشريعات خاصة تنظمها.

وعلى الصعيد الدولي، فقد أقرت الأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في عام 1948، بعد جهود كبيرة ومتواصلة لجماعات حقوق الإنسان وأنصارهم في مختلف دول العالم، ومن هذه الحقوق التي أقرتها في ذلك الإعلان حق العمل والذي أدرج تحت بند الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث نصت المادة (23) من الإعلان على ما يلي: "1- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة. 2- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي. 3- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية. 4- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه."

كما نصت المادة (24) من الإعلان على: "لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية ومأجورة".

وقد ترك أمر تفصيل تلك المواد لكل دولة على حدة في أنظمتها الداخلية، مع إعطاء المرأة العاملة العناية اللازمة في الحياة المثلى وخصوصاً في مرحلة الحمل والأمومة.

ومن أهم الإتفاقيات التي تعتبر مهمة في مجال حماية المرأة "اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000"، والتي قررت حماية للمرأة الحامل والأم، وحقوقاً تتناسب مع الوضع الذي هي فيه، ومن الجدير بالإشارة بأن هذه الإتفاقية هي من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ولا تلزم سوى الدول الأعضاء في المنظمة، حيث جاء في المادة (15) منها: "1- لا تلزم أحكام هذه الإتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقها".

وفي الأردن نظمت أحكام قانون العمل إجازات المرأة العاملة وذلك في المواد (67، 70، 71) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، وفي مصر تم تنظيمها في المواد (91، 93، 94) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

وعليه سنقوم في هذه الورقة البحثية بدراسة موقف المشرع الأردني من الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة، وستتبع في ذلك المنهج الوصفي التحليلي المقارن وذلك ببيان موقف المشرع الأردني مع موقف المشرع المصري في ذلك.

وبناءً على ما سبق ارتأينا في سبيل تحقيق هذا الهدف إلى تقسيم هذا البحث لمبحثين أساسيين، الأول تطرق للإجازات الممنوحة للمرأة العاملة والمتعلقة بمصلحتها، والتي تتمثل في إجازة الأمومة، أما الثاني فخصصناه للإجازات الممنوحة للمرأة العاملة والمتعلقة بمصلحة الطفل، وتتمثل في إجازة التفرغ لتربية الأطفال، وفترة الرضاعة.

المبحث الأول الإجازات الممنوحة للمرأة العاملة والمتعلقة بمصلحتها

منح المشرع المرأة العاملة العديد من الإجازات، وهو من وراء ذلك يهدف إلى تحقيق مصالح معينة، وقد تكون المصلحة التي يستهدفها المشرع تعود على المرأة نفسها، وهذا ما يتضح في إجازة الأمومة التي منحها المشرع للمرأة، فالمشرع عندما قرر هذه الإجازة قد راعى بأن المرأة خلال فترة الوضع تستدعي حالتها الصحية بأن تنقطع عن العمل إذا كانت تعمل، وبناءً عليه قرر المشرع هذه الإجازة، وقد ورد النص على إجازة الأمومة في المادة (70) من قانون العمل الأردني¹، والتي جاء فيها: "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة".

ويقابل هذه المادة في التشريع المصري المادة 91 من قانون العمل المصري والتي جاء فيها: "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 مبيّناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة"². وتعني هذه الإجازة أن للمرأة حق الحصول على إجازة وضع (أمومة)، بأجر كامل وتقسم هذه الإجازة إلى فترتين، قبل عملية الوضع وبعده.

والمقصود بالوضع هنا هو انفصال الجنين عن الأم بغض النظر إذا كان حياً أم ميتاً، مما يعني أن هذه الإجازة تسري على حالات الإجهاض³.

وتطبيقاً لذلك جاءت إحدى قرارات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي بصرف بدل إجازة الأمومة في حال ولادة الجنين ميتاً إذا كان ذلك بعد الشهر السادس من الحمل⁴.

وعلى هذا صدر قرار محكمة صلح حقوق الكرك والذي جاء فيه: "سابعاً: وفيما يتعلق بمطالبة المدعية ببدل إجازة أمومة تجدد المحكمة أن التقرير الطبي الذي تطالب بموجبه المدعية ببدل إجازة أمومة ذلك أن المدعية قد أدخلت في حالة انبثاق أغشية باكر بعمر حوالي 22 أسبوع مما يعني أن ولادة المدعية لم تكون ولادة مكتملة، حيث استقر الإجتهد القضائي على أن إجازة الأمومة تستحق للمرأة العاملة في حالة الولادة المكتملة، أما فيما يتعلق بوضع المدعية تجدد المحكمة أنها قد احتصلت على هذا التقرير نتيجة حالة إجهاض لم تتم فيه المدعية الشهر السادس من حملها وبالتالي فإن المدعية لا تستحق بدل إجازة أمومة، فتكون مطالبتها في هذا البند مستوجبة الرد"⁵.

وتستقل هذه الإجازة عن الإجازة السنوية، فلا تحتسب من ضمنها مدة الإجازة السنوية المستحقة للعامل بشكل عام⁶.

¹ قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

² قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003

³ رمضان جمال، شرح قانون العمل الجديد رقم (12) سنة 2003، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط5، 2008، ص273.

⁴ منشورات موقع المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، تاريخ الزيارة: 2019/7/28.

⁵ قرار محكمة صلح حقوق الكرك، رقم القرار (2013/1262)، 2016/11/13، منشورات موقع قسطاس.

⁶ عبدالعزيز خليفة، عقد العمل الفردي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط2، 2008، ص145.

والتساؤل الذي يثار في هذا المجال بخصوص الزواج فهل يشترط أن يكون الوضع نتيجة حمل من زواج شرعي أم لا؟ بدايةً يقصد بالحمل الشرعي هو الحمل الذي يكون نتيجة علاقة شرعية ما بين الطرفين، ففي البلاد ذات الديانة الإسلامية يكون الحمل شرعياً متى ما كان نتيجة زواج شرعي توافرت فيه كافة شروطه الشرعية التي وضعها الشارع، وبالنظر إلى الإجازات الممنوحة للمرأة العاملة، فإن المعيار في استحقاقها هو حمل المرأة أو وضعها، ولا ينظر المشرع فيما إذا كان هذا الحمل عن طريق شرعي أم لا، فهذه الإجازات وضعت لحماية مصلحة المرأة والطفل، وهذه المصلحة متواجدة سواء كان الحمل بطريق شرعي أم لا، وبالتالي فإن الإجازة مرتبطة بالأمومة وليس بالزواج¹.

وبالنظر إلى النصوص القانونية الناظمة لهذه الإجازة نجد أنها تخضع للعديد من الشروط والضوابط التي ينبغي توافرها للحصول عليها، كما أن المشرع استلزم توافر شروط في جانب المرأة، فقد وضع ضوابط على حرية صاحب العمل تمنعه من التعسف في سلطته كصاحب للعمل للإضرار بالمرأة أو منعها من هذه الإجازة، وهذا ما يبدو جلياً في الحظر المفروض على تشغيل المرأة خلال الفترة التالية للوضع.

وتجلى مظاهر حماية المشرع للمرأة العاملة في إجازة الأمومة أنه عدّ هذه الإجازة حق لها²، وهذا ما يتضح من نص المادة أعلاه، فالمشرع ابتدأها بعبارة "للمرأة العاملة"، وهذا يدل على أنها حق للمرأة، ومما يبني على هذا الأمر، أنه عند طلبها لا يستطيع صاحب العمل حرمان المرأة منها.

وأيضاً بما أنها حق للمرأة، فلها أن تتنازل عنها بعد قيامها، فالمصلحة المستهدفة من هذه الإجازة تعود عليها، وبالتالي يجوز لها أن تتنازل عنها بعد قيامها، إلا أن المشرع قد قيّد هذه السلطة العائدة للمرأة، حين نص على حظر تشغيل المرأة في الفترة اللاحقة للوضع، وحتى لو كان هذا الأمر بناءً على طلب المرأة نفسها، فالمشرع قدّر بأن المرأة في الفترة التالية للوضع تكون بحاجة إلى الراحة، كما أن الرضيع في هذه الفترة بحاجة إلى الرعاية أيضاً، مما حدا بالمشرع إلى منع تشغيل المرأة في هذه الفترة³، فلا يجوز للمرأة أن تتنازل عن الإجازة التالية لعملية الوضع.

وقد حدد المشرع الأردني مدة هذه الإجازة بعشرة أسابيع، وهذه المدة على خلاف ما جاء في قانون العمل المصري، التي حددت فيها مدة إجازة الوضع بتسعين يوماً.

ومن جانبنا فإننا نرى بأن موقف المشرع المصري قد جاء لمصلحة المرأة أكثر من نظيره المشرع الأردني، حيث راعى المشرع المصري مصلحة المرأة في هذه الحالة وقدر بأن المدة التي تحتاجها تقدر بحوالي تسعين يوماً، لذا نتمنى على المشرع الأردني بتعديل مدة الإجازة وزيادتها إلى تسعين يوماً كما هو الحال في القانون المصري.

أما فيما يتعلق بموقف اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000، فإنه جاء أفضل من موقف المشرعين الأردني والمصري، فقد قررت الاتفاقية في المادة (4) بأنه: "من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية"،

¹ صلاح دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية في مملكة البحرين، منشورات جامعة البحرين، المنامة، الطبعة الأولى، 2013، ص215.

² سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص372.

³ سيد رمضان، المرجع نفسه، ص373.

وهذا الأمر على خلاف ما ورد في القانونين الاردني والمصري، فالإتفاقية قد حددت الحد الأدنى لإجازة الأمومة بأربعة عشر أسبوعًا أي ما يساوي ثمانية وتسعون يومًا.

وباستقراء نص المادة أعلاه نجد بأن المشرع نظم هذه المدة قبل الوضع وبعده، حيث اشترط المشرع أن لا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، وبالتالي فإن مدة الإجازة قبل الوضع يجب أن لا تزيد عن أربعة أسابيع، وحظر تشغيل المرأة بعد فترة الوضع إجباري بنص القانون¹، أما المدة السابقة على الوضع فتشغيل المرأة فيها إختياري ويعود إلى رغبة العاملة نفسها².

والتساؤل الذي يثار بهذا الصدد حول مدى جواز تشغيل المرأة (في حال كانت الفترة التالية للوضع تزيد عن الستة أسابيع) بعد مرور ستة أسابيع على فترة الوضع، حيث لو كانت الإجازة التي تحصل عليها المرأة بعد الوضع تزيد على الستة اسابيع كسبعة أسابيع مثلاً، فهل يجوز في هذه الحال للمرأة ان تتنازل عن الأسبوع الأخير من الإجازة؟

اتجه أغلب الفقه³ إلى أن الفترة التالية على الوضع لا يجوز تشغيل المرأة فيها، كما لا يجوز أن تتنازل عنها بأي حال من الأحوال، ونحن بدورنا نؤيد هذا الاتجاه، حيث أن المشرع بنص المادة (67) من قانون العمل قد تحدث في بداية المادة عن مدة الإجازة ككل، ثم انتقل بعدها إلى الحديث عن المدة التالية للوضع والتي يجب أن لا تقل عن ستة أسابيع، ثم قرر بعدها حظر تشغيل المرأة خلال تلك المدة، مما يعني بأن المشرع قد قصد بالحظر المدة التالية للوضع ككل سواء كانت مدتها ستة أسابيع أم زادت عن ذلك. أما بخصوص مدة الإجازة قبل الوضع، فإننا نرى أنه لا يوجد ما يمنع من أن تتنازل عنها المرأة بعد قيامها، فتعود إلى العمل قبل الوضع، إذ إن المشرع قد حظر تشغيل المرأة بعد الوضع، ولم يطبق ذات الحكم على الفترة قبل الوضع، مما يمكن لنا تفسير إرادة المشرع بأنها إتجهت إلى جواز تنازل المرأة عن فترة الإجازة قبل الوضع.

وقد اشترط المشرع أن لا تقل الفترة التالية للوضع عن ستة أسابيع، فإذا حصلت المرأة قبل الوضع على فترة تزيد عن أربعة أسابيع، فإن الفترة التالية للوضع يجب أن لا تقل في هذه الحال عن ستة أسابيع، مما يعني أن المرأة ستحصل في النهاية على مدة تزيد على عشرة أسابيع، إلا أن هذه الفترة الزائدة تعد غير مدفوعة الأجر⁴، وهذا الحكم يتفق مع ما جاء في إتفاقية حماية الأمومة والتي قررت في الفقرة الخامسة من المادة الرابعة بعدم تخفيض مدة الإجازة الإلزامية بعد الوضع وتمديد مدة الإجازة ما قبل الوضع في حال كان

¹ وهذا أيضًا ما عليه إتفاقية حماية الأمومة لعام 2000، والتي جاء في المادة (4) منها: "4- مع المراعاة الواجبة لحماية صحة الأم وصحة الطفل تشمل إجازة الأمومة فترة إجازة الزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع، ما لم تتفق الحكومة والموظفات الممثلات لأصحاب العمل وللعمال على خلاف ذلك على الصعيد الوطني."، وقد أعطت الإتفاقية للمرأة الحامل حماية أوسع وذلك عندما نصت في المادة (5) منها على منح المرأة إجازة قبل إجازة الأمومة أو بعدها إذا استدعت حالتها الصحية ذلك، حيث نصت المادة على: "تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة، ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقًا للقوانين والممارسات الوطنية"، إلا أن هذه الإجازة من الممكن استيعابها ضمن الإجازة المرضية التي تمنح بموجب نص المادة (65) من قانون العمل الاردني والمادة (54) من قانون العمل المصري.

² منصور العتوم، شرح قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، الطبعة الثانية، دون دار نشر، عمان، 1999، ص118.

³ توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، مصر، 1986، ص403؛ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النشر: غير معروف، 1991، ص558؛ غالب الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الثقافة، عمان، 2015، ص157؛ هيثم المصاروة، المنتقى

في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الاولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان 2008، ص230.

⁴ حسام الأهواني، مرجع سابق، ص557-558.

التاريخ الفعلي للولادة لاحق على التاريخ المفترض، حيث جاء في الفقرة: "5- تمدد فترة إجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي، دون تخفيض فترة أي إجازة إلزامية بعد الولادة".

كما تجدر الإشارة إلى أن الحظر هنا في هذه الحالة لا يتعلق بصاحب العمل فقط، بل يشمل غيره من أصحاب الأعمال، فلا يجوز لغيره من أصحاب المؤسسات وأصحاب الأعمال القبول بعمل المرأة لديه، متى ما علم أنها في الفترة التالية للوضع، ولو قام صاحب عمل آخر بتشغيل المرأة خلال هذه الفترة مع علمه بذلك، فإنه يستلزم إيقاع العقوبة الجزائية المنصوص عليها في قانون العمل، وهي مخالفة أحكامه، والتي نصت عليها المادة (139)¹ التي فرضت عقوبة على مرتكب أي مخالفة بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار، ونفس الحكم يطبق على صاحب العمل الأصلي في حال تشغيله المرأة قبل مرور فترة الإجازة.

والتساؤل هنا عن مدى ترتب جزاء على المرأة التي قبلت بالعمل لدى صاحب عمل آخر قبل انتهاء إجازة الوضع؟ نرى أنه يترتب على المرأة جزاء، ولكنه جزاء تأديبي وليس عقوبة جزائية، وهذا ما اتجه به أغلب الفقه²، حيث أن هذه الإجازة تعد مدفوعة الأجر، والمشرع عندما قرر هذا الأمر كان يهدف إلى منع المرأة من العمل، وما دام قد خالفت هذا الأمر، فإن لصاحب العمل أن يفرض عليها عقوبة تأديبية بحرمانها من أجرها عن الفترة التي عملت فيها، ولا تفرض عليها عقوبة جزائية كما هو الحال مع صاحب العمل، إذ إنه من المتفق عليه بأن قواعد قانون العمل قد أقرها المشرع لمصلحة العامل، وهي تفسر على هذا الأساس، وبما أن الهدف قد تحقق بإيقاع عقوبة على العامل وإن كانت تأديبية، فإنه لا مسوغ هنا من فرض عقوبة جزائية أخرى، وهذا ما نص عليه المشرع المصري صراحة في نص المادة (91) من قانون العمل.

وبالنسبة للتشريع الأردني فيما أن الملزم بدفع أجر العاملة هي المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، فقد نصت المادة (46)³ من قانون الضمان الإجتماعي على أنه في حال التحاق المرأة بعمل خلال فترة الإجازة فيوقف صرف بدل إجازة الأمومة لها⁴. وقد اشترط المشرع المصري للحصول على هذه الإجازة أن تقوم المرأة بتقديم تقرير طبي يبين فيه التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وهذا الأمر لم يذكره المشرع الأردني، إلا أنه يعد شرطاً طبيعياً، حيث يجب على المرأة أن تثبت التاريخ المتوقع لحصول الوضع بتقرير طبي⁵.

¹ نصت هذه المادة على: "كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار، ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون."

² محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص363.

³ جاء في المادة (46) من قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2014: "أ- يوقف صرف بدل إجازة الأمومة في حال التحاق المؤمن عليها بعمل خلال هذه الإجازة."

⁴ وهذا ما يتفق مع ما جاء في المادة (6) من اتفاقية حماية الأمومة، والتي جاء فيها: "8- من أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل، توفر الإعانات المتعلقة بالإجازة المشار إليها في المادتين 4 و 5 من خلال التأمين الإجتماعي الإلزامي أو من الأموال العامة أو بطريقة تقررها القوانين والممارسات الوطنية، ولا يكون صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية فردية عن التكلفة المباشرة لأي من هذه الإعانات النقدية المقدمة إلى المرأة العاملة لديه دون اتفاق محدد من صاحب العمل ذلك: (أ) ما لم تنص على ذلك القوانين أو الممارسات الوطنية في دولة عضو ما قبل تاريخ اعتماد مؤتمر العمل الدولي لهذه الاتفاقية؛ أو

(ب) ما لم تتفق الحكومة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال على ذلك في وقت لاحق على المستوى الوطني."

⁵ سيد رمضان، مرجع سابق، ص372.

ومن الجوانب التي راعاها المشرع في هذه الإجازة تحقيقاً لمصلحة المرأة العاملة، أنه جعل هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وهذا يحقق مصلحة المرأة من ناحية حصولها على الإجازة، حيث إن من المعلوم أن الشخص يعمل من أجل الحصول على الأجر، ولو افترضنا أن مسألة حصول المرأة على إجازة الأمومة مرهونة بعدم حصولها على الأجر، لكان هذا الأمر سبباً قوياً لجعل المرأة تحجم عن طلبها لهذه الإجازة لذا جاء المشرع وقرر بأن هذه الإجازة مدفوعة الأجر.

وفي هذا الصدد نص المشرع المصري على أن تحصل المرأة على "تعويض مساوٍ للأجر"، وهذا الأمر يختلف عن موقف المشرع الأردني الذي أشار بصراحة إلى أن هذه الإجازة تعد مدفوعة الأجر.

ونحن من جانبنا نرى بأن موقف المشرع الأردني كان أسلم من نظيره المصري، حيث إنه من المعلوم أن أجر العامل يخضع لعدة قواعد مثل اعتباره ديناً ممتازاً، والمطالبة به عن طريق دعوى مباشرة، والتضامن بين صاحب العمل القديم والجديد¹، واعتبار المبلغ المقرر للمرأة تعويض يخرجها عن نطاق الأجر وعن قواعد الحماية المقررة له، لذا نرى بأن موقف المشرع الأردني كان أسلم من المشرع المصري في هذا الأمر.

وأضف إلى ذلك أن تسمية هذا المبلغ بالتعويض قد يكون مجافاة للصواب، فالتعويض لا يكون إلا مقابل ضرر ولا يترتب إلا على من سبب الضرر، وفي هذه الإجازة فصاحب العمل لم يصدر عنه فعل يترتب عليه ضرر للمرأة، لذا نرى بأن موقف المشرع الأردني كان أسلم من المشرع المصري.

وقد راعى المشرع الأردني مصلحة صاحب العمل فيما يتعلق بالأجر وذلك حينما نص في المادة (45) من قانون الضمان الاجتماعي على: "أ- يصرف للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة بدل يعادل أجرها وفقاً لآخر أجر خاضع للإقتطاع عند بدء إجازة الأمومة"، حيث تكفلت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بمنح المرأة الأجر خلال فترة الإجازة، وهذا الأمر يساعد على التقليل من عمليات عدم قبول تعيين المرأة في العمل نظراً لحملها، إذا نظرنا بأن صاحب العمل لن يتم تكليفه بأي جزء من أجرها خلال هذه الفترة.

أما في حال لم يقوم صاحب العمل بإشراك العاملة في الضمان الاجتماعي، فإنه يكون هو الملزم بدفع أجر العاملة خلال فترة إجازة الأمومة، وهذا ما قضت به محكمة استئناف عمان في أحد قراراتها بأنه: "وفي الدعوى المعروضة نجد أن المدعية قد رزقت بمولود أثناء عملها لدى المدعى عليها مما يعني أن المدعية تستحق إجازة أمومة باجر كامل مدة عشرة أسابيع وفقاً للمادة (70) من قانون العمل، وحيث أن المدعى عليها لم تقدم ما يثبت تقاضي المدعية لبدل أجرها خلال فترة إجازة الأمومة مما يجعل من الحكم بالزام الجهة المدعى عليها ببدل إجازة الأمومة موافق للقانون".²، حيث كان من الوقائع الثابتة في هذا القرار أن المدعى عليها لم تشارك المدعية في الضمان الاجتماعي.

وأيضاً من الأمور التي تميز بها المشرع الأردني عن نظيره المصري، فيما يتعلق بمدى سلطة صاحب العمل في فصل العاملة أثناء فترة الوضع، حيث أنه قد نص المشرعين الأردني والمصري على حظر فصل العاملة أثناء إجازة الوضع، إلا أن المشرع الأردني زاد على ذلك بأن حظر فصل العاملة ابتداءً من الشهر السادس من حملها، حيث نص في المادة (27/أ) من قانون العمل الأردني: "أ- مع

¹ جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2020، ص152 وما بعدها.

² قرار محكمة استئناف عمان، رقم القرار (2015/23585)، 2015/9/30، منشورات موقع قسطاس - وانظر أيضاً: محكمة استئناف عمان، رقم القرار (2013/27254)، منشورات موقع قسطاس.

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: 1- المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة"، بينما نص المشرع المصري في المادة (92) من قانون العمل على: "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع المبينة في المادة السابقة."

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه: "إن المادة 1/أ/27 من قانون العمل نصت بصراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة وحتى على عدم جواز توجيه إشعار إليها (أي إنذار) لإنهاء خدماتها. وحيث أنه من المقرر فقهاً وقضياً أن نصوص قانون العمل فيما امرت به أو أنهت عنه لتحقيق مصلحة للعامل أو تقرير حق له هي من النظام العام والتي لا يجوز حتى الاتفاق على مخالفتها ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً ويحق للمحكمة آثاره والقضاء به من تلقاء نفسها. وحيث أنه من الثابت من البينة المقدمة وخاصة شهادة ولادة ابنتها محمد مبرز م/1 ان المدعية قد أنجبت مولودها محمد بتاريخ 15/6/1997 وإنذارها بالفصل كان 29/5/1997 وعلى ان يكون فصلها اعتباراً من تاريخ 30/6/1997 فان هذا الإنذار يكون قد وقع وهي بالشهر التاسع من حملها وان فصلها وقع وهي في إجازة الأمومة وخلافاً لحكم المادة (1/أ/27) من قانون العمل ويكون فصلها عن العمل في هذا الحالة تعسفياً وتستحق مع التعويض المنصوص عليه بالمادة (25) من القانون نفسه".¹

كما قررت محكمة استئناف عمان بتعويض العاملة جراء فصلها أثناء فترة الحمل حيث جاء في أحد قراراتها بأنه: "والشاهدين... أكداً في شهادتهما بان المستأنفة قد قامت بإنهاء عمل المدعية أثناء فترة حملها، وهذا ما توصلت إليه محكمة الدرجة الأولى ونحن نقرها على ذلك وأن هذا السبب لا يرد على القرار المستأنف ويستوجب الرد"².

وقد وضع المشرع المصري شرطاً لحصول المرأة على إجازة الوضع، وهي أن يمضي على عملها لدى صاحب العمل فترة لا تقل عن عشرة أشهر، في حين لم ينص قانون العمل الأردني على مثل ذلك.

ويرجع السبب في نظرنا إلى أن المشرع المصري قد أراد من وراء هذا الشرط منع المرأة من التحايل على صاحب العمل، بحيث تلجأ إلى العمل أثناء فترة حملها وتخفي هذا الأمر على صاحب العمل، بهدف الحصول على إجازة بأجر كامل بعد مدة معينة، لذا تحوّل المشرع المصري من هذا الناحية واشترط مدة العشرة أشهر، وهي مدة تزيد على مدة الحمل المقدر بتسعة أشهر، وذلك للتأكد من أن المرأة في بداية عملها لم تكن حامل³.

¹ محكمة التمييز الاردنية / حقوق، رقم القرار (2298)، 1999/3/31، منشورات موقع قسطاس، وانظر أيضاً قرارات محكمة التمييز الاردنية / حقوق: (2012/2319) و (2013/3759).

² محكمة استئناف عمان، قرار رقم (2015/47046)، 2016/4/10، منشورات موقع قسطاس

³ مع الإشارة إلى أن اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 قد حظرت في المادة (9) الإشتراط على المرأة أن تجري اختبار للحمل عند التقدم إلى وظيفة ما، حيث جاء في المادة: "2- تشمل التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة حظر الإشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما أن تجري اختباراً مبيناً للحمل أو أن تقدم شهادة تفيد بإجرائها لمثل هذا الإختبار، ما لم تقرر تلك القوانين أو اللوائح الوطنية لأعمال: (أ) محظورة أو ممنوعة على المرأة الحامل أو المرضع بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية؛ أو

(ب) حيث يكون هناك خطر معترف به أو جسيم على صحة المرأة والطفل"

وبالمقابل فإن المشرع المصري وإن كان قد راعى مصلحة صاحب العمل من هذه الناحية، إلا أنه رجح كفة المرأة، حين قرر بأن فترة العشرة أشهر يستوي في ذلك أن تمضيها المرأة لدى صاحب العمل نفسه أو أكثر من صاحب عمل واحد، حيث تستحق المرأة في كلتا الحالتين إجازة الأمومة.

وعلاوةً على ما سبق فإن المشرع المصري قد وضع قيداً يتمثل في عدد مرات الحصول على هذه الإجازة بواقع مرتين فقط، وهذا القيد لا يتعلق بصاحب العمل الواحد، فإذا انتقلت المرأة إلى صاحب عمل آخر حصلت على إجازة وضع مرة أخرى، وإنما ينصرف لمدة خدمة العاملة ولو كانت لدى أكثر من صاحب عمل¹، وهذا الأمر على خلاف المشرع الأردني الذي لم يحدد عدد معين لحصول المرأة على هذه الإجازة.

ويرجع السبب في نظرنا إلى إختلاف المجتمع المصري عن المجتمع الأردني، حيث من المعلوم بأن الكثافة السكانية في مصر عالية وهناك إجراءات وتنظيمات للحد من هذه الكثافة، لذا من الممكن أن يكون هذا الحكم جاء تحقيقاً لهذه المتطلبات الإجتماعية.

المبحث الثاني الإجازات الممنوحة للمرأة العاملة والمتعلقة بمصلحة الطفل

كما أن هناك إجازات ممنوحة للمرأة العاملة تصب لمصلحتها؛ فإن المشرع قد منح إجازات للمرأة العاملة لا يستهدف فيها مصلحة المرأة نفسها وحسب وإنما تكون غايته تحقيق مصلحة الطفل أو الرضيع، حيث يقرر المشرع إجازة أو فترة راحة للمرأة بهدف تحقيق مصلحة هذا الطفل أو هذا الرضيع، وهذه الإجازات على نوعين هي إجازة التفرغ لتربية الأطفال والتي سنتناولها في المطلب الأول، وفترة الرضاعة والتي سنتناولها في المطلب الثاني.

المطلب الأول إجازة التفرغ لتربية الأطفال

نص قانون العمل الأردني على هذه الإجازة في المادة (67) منه والتي جاء فيها: "للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة".

ويقابل هذا النص المادة (94) من قانون العمل المصري والذي جاء فيه : "يكون للعامل 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".

ومقتضى هذه الإجازة بأنه يجوز للمرأة العاملة وبطلب منها الحصول على إجازة لا تزيد مدتها عن سنة وبدون أجر، وهذه الإجازة تكون لغاية التفرغ لتربية أطفالها، وهذه الإجازة كما هو ملاحظ من النصوص أعلاه، تختلف في أحكامها بين المشرعين الأردني والمصري، لذا سنحاول تالياً أثناء شرح هذه الإجازة، بيان أوجه الإختلاف هذه وتحديد الأمور أو الشروط التي كانت لمصلحة المرأة أكثر.

وهذه الإجازة وإن كان قد منحها المشرع للمرأة العاملة، إلا أن الغاية أو الهدف الأساسي لها هو تحقيق مصلحة مباشرة للطفل، فالمشرع عندما قررها قد قدر بأن هناك طفل يحتاج إلى رعاية، وقد مر مقابل ذلك بأن والدته هي أقدر الأشخاص على رعايته، لذا فقرر هذه الإجازة للمرأة لرعاية أطفالها.

¹ رمضان جمال، مرجع سابق، ص273.

والتساؤل الذي يثار في هذا الجانب حول طبيعة الطفل الذي قصده المشرع في هذه الإجازة، فهل يشترط فيه وضع معين أم حالة معينة لينطبق عليه نص المادة وتحصل المرأة على إجازة لتربيته.

لم يبين المشرع المقصود بالطفل، وقد اتجه بعض الفقه إلى أن المقصود بالطفل هو الطفل الذي لم يبلغ مرحلة التعليم الإلزامي بعد، أي من لم يصل إلى سن ست سنوات، أو إذا كان بحاجة إلى رعاية خاصة¹.

ونحن بدورنا نؤيد هذا الرأي حيث ان المشرع عندما قرر إجازة التفرغ لتربية الأطفال لم يكن يقصد بها التربية بمعنى توجيه الطفل، وإنما كان يقصد مرحلة أشد من التربية وهي المرحلة التي يكون فيها توجيه ورقابة، فالطفل في هذه المرحلة بحاجة إلى من يراقبه.

كما أن الطفل عندما يبلغ مرحلة التعليم الإلزامي فهنا تنعدم الغاية من هذه الإجازة إذ سيكون الطفل بعيداً عن عين المرأة العاملة بالتالي فإن المقصود بالطفل في هذه الإجازة هو الطفل الذي لم يصل مرحلة التعليم الإلزامي بعد أو في حالة يحتاج فيها إلى رعاية خاصة.

وعليه وكما هو الحال في إجازة الأمومة فإن هذه الإجازة تعد حق للمرأة العاملة، وهذا ما يتضح باستقراء مطلع المادة حين قالت: "للمرأة التي تعمل..."، ومما يبني على هذا الأمر أن للمرأة الحق في طلبها أو عدم طلبها، لكن إذا طلبتها فلا يجوز لصاحب العمل حرمانها منها.

وهذه الإجازة هي على خلاف إجازة الأمومة من حيث أن صاحب العمل غير ملزم بمنحها للعاملة إذا لم تطلبها²، فهي مرتبطة بطلب المرأة، إذا طلبتها التزم صاحب العمل بمنحها للمرأة، كما أنه مما يترتب على اعتبار هذه الإجازة حق للمرأة أنه للمرأة أن تنازل عنها، ولكن من وجهة نظرنا فإن هذا التنازل ينبغي أن لا يتعارض مع مصلحة صاحب العمل، فصاحب العمل قد يكون حين منح الإجازة للمرأة أعاد ترتيب أموره، كما لو كان قد تعاقد مع عاملة أخرى للقيام بالعمل الذي كانت تقوم به المرأة الحاصلة على إجازة خلال فترة الإجازة، وعودة المرأة إلى العمل قبل انتهاء فترة الإجازة سيسبب لها إرباكاً، لذا نرى بأن تنازل المرأة عن إجازتها ينبغي فيه الحصول على موافقة صاحب العمل بذلك.

وقد وضع كلاً من المشرع الأردني والمصري حدًا أعلى لهذه الإجازة، بحيث لا تزيد عن سنة وفق خطة المشرع الأردني، وستين بالنسبة لخطة المشرع المصري، ومن دون أدنى شك بأن موقف المشرع المصري في المدة أفضل من موقف المشرع الأردني، حيث يبدو أن المشرع المصري عندما حدد هذه المدة قد نظر إلى مصلحة المرأة وقدمها على مصلحة صاحب العمل، خصوصاً أن هذه الإجازة تعد غير مدفوعة الأجر، كما أن الغاية من الإجازة وهي التفرغ لتربية الأطفال تقتضي من المشرع الأردني أن يعيد النظر في مدة الإجازة والإقتداء بموقف المشرع المصري في هذا الأمر.

وهذه الإجازة غير مدفوعة الأجر، فالمرأة خلالها لا تأخذ أجرًا وهي نتيجة طبيعية نظرًا لإنقطاعها عن العمل، فعقد العمل مؤداه أن يقوم العامل بتأدية العمل المتفق عليه، وفي مقابل ذلك يلتزم صاحب العمل بمنحه أجرًا، وهناك من الفقه من يرى بأن عقد العمل يكون موقوفًا خلال فترة الإجازة³.

ونحن من جانبنا نرى خلاف ذلك؛ حيث أن العقد لا يكون موقوفًا خلال فترة الإجازة، وإن كل ما في الأمر أن إرادة الأطراف قد اتجهت إلى عدم القيام بالإلتزامات المترتبة على العقد فترة معينة، فالعقد الموقوف كما هو مبين في نص المادة (171)¹ من القانون

¹ حسام الأهواني، مرجع سابق، ص 560

² سيد رمضان، مرجع سابق، ص 367.

³ حسام الأهواني، مرجع سابق، ص 561

المدني الأردني ليس من ضمن حالاته الإتفاق بين الأطراف على إيقافه، كما هو الحال في إجازة التفرغ لتربية الأطفال، أيضاً فإن العقد الموقوف يبقى رهن الإجازة فإن أجزى من قبل صاحب الإجازة نفذ، وإن لم يجز بطل²، أما عقد العمل في إجازة التفرغ فلا تستكمل آثاره بالإجازة، وإنما بانتهاء فترة الإجازة، فتعود المرأة إلى عملها.

وكما أن من شروط هذه الإجازة أن تكون المؤسسة التي تعمل فيها المرأة تستخدم ما لا يقل عن عشرة عمال، فإذا كان عدد العمال في المؤسسة يقل عن عشرة عمال فلا يجبر صاحب العمل على منح المرأة هذه الإجازة عند طلبها، وواضح أن هذا الشرط قد وضع لمصلحة صاحب العمل وهو من مظاهر مراعاة المشرع مصلحة صاحب العمل في هذه الإجازة، ولكي لا يتأثر من تغيب العاملة³، وقد حدد المشرع المصري عدد العمال بخمسين عاملاً، وقد يرجع السبب في اختلاف عدد العمال الواجب توافره إلى إختلاف مؤسسات العمل المصرية عن مؤسسات العمل الأردنية، وكونها تعد أكبر حجماً منها.

أما عن عدد الأطفال الواجب توافره لكي تحصل المرأة على الإجازة فقد جاء في النص الأردني كلمة "أطفالها"، وهذا معناه أنه لإشتراط حصول المرأة على إجازة للتفرغ لتربية أطفالها توافر ما لا يقل عن طفلين⁴، في حين أن المشرع المصري كان واضحاً في هذا الشأن حيث لم يشترط توافر عدد معين من الأطفال بل اكتفى بتوافر طفل واحد لكي تحصل المرأة على هذه الإجازة، ورغم أن الغاية من الإجازة تقتضي منح المرأة إجازة التفرغ لتربية الأطفال سواء كان طفل واحد أو أكثر من ذلك، إلا أن صراحة النص تفيد بأن المقصود هو توافر أكثر من طفلين، لذا نرى بأنه من المستحسن لو يعدل المشرع الأردني النص ويكتفي بطفل واحد أو يضيف عبارة التخيير "طفلها أو أطفالها"، وذلك لتوافر نفس العلة في جميع الحالات، وتحقيقاً لمصلحة المرأة العاملة والأطفال.

وهنا نرى أن المشرع الأردني قد تميز عن المشرع المصري من ناحية عدم تحديده حد أعلى لحصول المرأة على هذه الإجازة، فالمشرع المصري قد نص على أنه لا تستحق المرأة هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها، بينما المشرع الأردني لم ينص على شيء من هذا القبيل مما معناه بأنه لا يضع حد أعلى لحصول المرأة على هذه الإجازة، ونلاحظ بأن الحد الأعلى لهذه الإجازة في النص المصري، يتناسب مع الحد الأعلى لإجازة الأمومة، وهي أن لا تزيد عن مرتين في كلا الإجازتين.

ولا بد من الإشارة إلى أن هذه الإجازة تتميز عن إجازة الأمومة بأن المشرع لم يشترط توافر مدة معينة لعمل المرأة للحصول عليها، وقد يرجع السبب إلى أن هذه الإجازة تعد غير مدفوعة الأجر على عكس إجازة الأمومة، كما أن الباعث عليها ليس بنفس قوة الباعث على إجازة الأمومة، مما يقلل من حالات الحصول عليها في أرض الواقع، فإجازة التفرغ قد تحصل عليها المرأة وقد لا تحصل عليها بناء على رغبة العاملة نفسها⁵.

المطلب الثاني فترة الرضاعة

ثاني أنواع الإجازات الممنوحة للمرأة العاملة لمصلحة الطفل هي ما يعرف بفترة الرضاعة، والتي نصت عليها المادة (71) من قانون العمل الأردني التي جاء فيها: "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون

¹ نصت المادة (171) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 على: "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 مكره أو إذا نص القانون على ذلك".

² عدنان السرحان ونوري خاطر، شرح القانون المدني - مصادر الحقوق الشخصية، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص216.

³ منصور العتوم، مرجع سابق، ص118.

⁴ جعفر المغربي، مرجع سابق، ص162.

⁵ هذا فيما يتعلق بقانون العمل المصري، أما قانون العمل الأردني فلم يشترط في كلا الإجازتين مضي مدة معينة.

الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

وفي قانون العمل المصري نص عليها المشرع في المادة (93) حين نص: "يكون للعاملات التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملات الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتين من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر".

كما نصت على هذه الإجازة المادة (10) من اتفاقية حماية الأمومة والتي جاء فيها: "1- يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية. 2- تحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية وعددها وطولها وإجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية، وتعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل وبدفع أجرها وفقاً لذلك".

بناءً على النصوص السابقة يتضح لنا بأن هذه الإجازة ما هي إلا عبارة عن فترة راحة منحها المشرع للمرأة التي ترضع طفلها، وذلك بأن تأخذ فترات راحة لا تزيد عن الساعة في اليوم الواحد وتكون هذه الفترات بقصد إرضاع طفلها، ولا يترتب عليها تخفيض في الأجر، إذ نص المشرع على أنها تكون مدفوعة الأجر.

وهذه الفترة تستحقها المرأة بعد إجازة الأمومة مباشرة التي تعرضنا لها في المبحث الأول، وبالتالي فهي مرتبطة بإجازة الأمومة نوعاً ما، أي أن المرأة لا تستحق هذه الفترة إلا بعد انتهاء إجازة الأمومة.

وقد حدد المشرع الأردني مدة هذه الإجازة بسنة واحدة ابتداءً من عملية الوضع، رغم أنها تبدأ بعد انتهاء إجازة الأمومة،¹ لأن عملية الإرضاع ترتبط بالولادة.

أما المشرع المصري فقد حدد مدة حصول المرأة على فترات للرضاعة بأربعة وعشرين شهراً تلي تاريخ الوضع، ويتضح لنا حجم الفرق الكبير بين مدة هذه الإجازة بين المشرعين الأردني والمصري، حيث أن المدة التي وضعها المشرع المصري أقرب إلى الواقع، فالمرأة عند إرضاعها لطفلها تستمر عملية الإرضاع لفترة تزيد عن السنة، لذا نرى أنه جبداً لو قام المشرع الأردني بتعديل مدة الحصول على هذه الإجازة واقتدى بذلك بالمشرع المصري.

كما أن هذه الإجازة لا تعد إجبارية، يجب على صاحب العمل إعطاءها للمرأة إلا في حال طلبها ذلك، فهي على العكس من إجازة الأمومة التي تعد إجبارية، فإذا طلبت المرأة الحصول على فترة رضاعة فلا يجوز لصاحب العمل حرمانها منها.

وقد وضع المشرع الأردني حد أقصى لفترة الإرضاع خلال اليوم الواحد، وذلك بأن لا تزيد مجموع الفترات عن ساعة واحدة، في حين أن المشرع المصري لم يضع حد أقصى لها، إلا أنه قام بتنظيمها وذلك بأن نص على حصول المرأة على فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة.

وعلمًا بأن هذه الفترات تحسب من ضمن ساعات العمل، بمعنى أن عمل المرأة بعد حصولها على هذه الفترات سوف تقل ساعات عملها عن ساعات العمل الطبيعية، وذلك بعد خصم فترات الرضاعة من هذه الساعات، وهي لا تحسب من ضمن ساعات

¹ سيد رمضان، مرجع سابق، ص 374.

الراحة إذا كان هناك فترات راحة للعاملات حيث أن فترة الرضاعة مخصصة لمصلحة الطفل، وفترة الراحة مخصصة لراحة المرأة، وقد نص المشرع المصري على ذلك بصراحة على خلاف المشرع الأردني الذي لم يذكر ذلك.

وبالتالي لا يجوز حرمان المرأة من فترة راحتها وتخصيصها لإرضاع طفلها، إلا أنه يجوز أن يكون هناك تنظيم لكيفية الحصول على فترة الرضاعة بين العاملة وصاحب العمل، وذلك من باب تنظيم العمل¹.

ولحماية المرأة فقد نص المشرع على أن هذه الفترات التي تحصل عليها المرأة بقصد إرضاع طفلها تعد مدفوعة الأجر، بالتالي لا يجوز لصاحب العمل إنقاص أجر العاملة بحجة عدم عملها في الفترات المخصصة لإرضاع طفلها.

خاتمة:

بعد أن وصلنا إلى نهاية هذا البحث والذي تناولنا فيه موقف المشرع الأردني من الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة والذي تبين معنا بأن هناك إجازات لمصلحة المرأة وقد تحدثنا عنها في المبحث الأول، وإجازات لمصلحة الطفل وقد تحدثنا عنها في المبحث الثاني، وبعد الدراسة والإستقراء والتحليل فلقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

1- تبين أن معيار استحقاق الإجازات الممنوحة للمرأة العاملة هو حمل المرأة أو وضعها، ولا ينظر المشرع فيما إذا كان هذا الحمل عن طريق شرعي أم لا، فهذه الإجازات وضعت لحماية مصلحة المرأة والطفل، وهذه المصلحة متواجدة سواء كان الحمل بطريق شرعي أم لا، وبالتالي فإن الإجازة مرتبطة بالأمومة وليس بالزواج.

2- المشرع الأردني وكذلك المصري وإن قرر إجازات للمرأة العاملة، إلا أنه بالنظر إلى هذه الإجازات فقد وجدنا أنها تختص بالمرأة العاملة الأم فقط وليس بالمرأة العاملة بشكل عام، فإجازة الأمومة مقررة للمرأة الحامل حين تضع، وإجازة التفرغ لتربية الأطفال كذلك الأمر فهي للأم التي لديها أطفال، وكذلك فترة الرضاعة.

3- بمقارنة موقف المشرع الأردني مع المشرع المصري، فإن المشرع الأردني كان موقفه متبايناً في حمايته للمرأة العاملة، حيث كان المشرع المصري أفضل من الأردني في تحديد مدد هذه الإجازات إذ كانت المدد المقررة في قانون العمل المصري في صالح المرأة العاملة أكثر من المدد المقررة في قانون العمل الأردني، ومن جهة أخرى كان قانون العمل الأردني أفضل من المصري في تناوله لبعض الشروط المتعلقة بهذه الإجازات، كتحديد حد أعلى لعدد مرات الحصول عليها، أو اشتراطه مرور مدة معينة في خدمة صاحب العمل كما في إجازة الأمومة.

4- رغم أن هذه الإجازات مقررة لمصلحة المرأة، إلا أنه كانت هناك جوانب راعى فيها المشرع مصلحة بعض الأشخاص غير المرأة العاملة، كما مر معنا بأن إجازة التفرغ لتربية الأطفال وفترة الرضاعة مقررة لمصلحة الطفل أو الرضيع، أيضاً كانت هناك جوانب راعى فيها المشرع مصلحة صاحب العمل في هذه الإجازات مثل تحديده عدد مرات الحصول على إجازة الأمومة وإجازة التفرغ كما في قانون العمل المصري، وتطلبه توافر عدد معين من العمال للحصول على إجازة التفرغ لتربية الأطفال.

5- هذه الإجازات تعتبر حق للمرأة العاملة ولكننا رأينا بأن هذا الحق ممارسته من قبل المرأة محكوم بضوابط معينة، مثل الحظر المفروض على تشغيل المرأة بعد الوضع، فلا تستطيع التنازل عن هذه الإجازة، وكما في إجازة التفرغ فإن تنازل المرأة عنها بعد قيامها ينبغي فيه أن لا يضر بمصلحة صاحب العمل.

1 احمد ابو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 249؛ سيد رمضان، مرجع سابق، ص 375.

التوصيات:

- 1- نتمنى على المشرع الأردني أن يحدو حذو المشرع المصري وذلك بأن يزيد مدد الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة، لتصبح إجازة الأمومة مدتها تسعون يوماً، وإجازة التفرغ مدتها لا تزيد عن سنتان، وفترة الرضاعة مدة الحصول عليها أربعة وعشرين شهراً بعد الولادة، وهذا بالتأكيد يصب في مصلحة المرأة العاملة.
- 2- كما نتمنى على المشرع الأردني تعديل نص المادة (67) من قانون العمل وذلك بأن يضيف كلمة "أو طفلها" إلى النص، كون أن الغاية من الإجازة تتوافر سواء كان طفل واحد أو عدة أطفال، ودرءاً للتفسيرات التي قد تتعارض في تفسيرها للنص الحالي.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العامة:

- السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الالتزام، ط3، 2007.
- أنور سلطان، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- عدنان السرحان ونوري خاطر، شرح القانون المدني - مصادر الحقوق الشخصية، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012.

ثانياً: المراجع المتخصصة:

- احمد ابو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، مصر، 1986.
- جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2020.
- حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النشر: غير معروف، 1991.
- رمضان جمال، شرح قانون العمل الجديد رقم (12) سنة 2003، الطبعة الخامسة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008.
- سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- صلاح دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية في مملكة البحرين، منشورات جامعة البحرين، المنامة، الطبعة الأولى، 2013.
- عبدالعزيز خليفة، عقد العمل الفردي، طبعة 2008، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
- غالب الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الثقافة، عمان، 2015.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.

- منصور العتوم، شرح قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، الطبعة الثانية، دون دار نشر، عمان، 1999.
- هيثم المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الاولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان 2008.

ثالثاً: القوانين والاتفاقيات:

- اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000.
 - القانون المدني الاردني رقم (43) لسنة 1976.
 - قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014.
 - قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996.
 - قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
- رابعاً: المواقع الالكترونية:
- موقع المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي: [./https://eservices.ssc.gov.jo](https://eservices.ssc.gov.jo)
 - منشورات موقع قسطاس: [.https://qistas.com/home](https://qistas.com/home)