

## The legal regulation of working hours and its role in achieving balance between the two parties to the work contract: a study in the Moroccan labour code and the Palestinian labour law

Nidal Ghaith

*Agdal Law Faculty, Mohammed V University, Rabat, Kingdom of Morocco, nidalghaith@outlook.com*

Follow this and additional works at: [https://digitalcommons.aaru.edu.jo/anutr\\_b](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/anutr_b)

---

### Recommended Citation

Ghaith, Nidal () "The legal regulation of working hours and its role in achieving balance between the two parties to the work contract: a study in the Moroccan labour code and the Palestinian labour law," *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*: Vol. 37: Iss. 1, Article 3.

Available at: [https://digitalcommons.aaru.edu.jo/anutr\\_b/vol37/iss1/3](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/anutr_b/vol37/iss1/3)

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in An-Najah University Journal for Research - B (Humanities) by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact [rakan@aarj.edu.jo](mailto:rakan@aarj.edu.jo), [marah@aarj.edu.jo](mailto:marah@aarj.edu.jo), [u.murad@aarj.edu.jo](mailto:u.murad@aarj.edu.jo).

التنظيم القانوني لساعات العمل ودوره في تحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل: دراسة في ضوء مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني

**The legal regulation of working hours and its role in achieving balance between the two parties to the work contract: a study in the Moroccan labour code and the Palestinian labour law**

نضال غيث

**Nidal Ghaith**

كلية الحقوق أجدال، جامعة محمد الخامس، الرباط، المملكة المغربية

Agdal Law Faculty, Mohammed V University, Rabat, Kingdom of Morocco

الباحث المراسل: nidalghaith@outlook.com

تاريخ التسليم: (2020/10/14)، تاريخ القبول: (2021/3/31)

**ملخص**

تبحث هذه الدراسة في التنظيم القانوني لساعات العمل ودوره في تحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل سواء العامل أو صاحب العمل، في ضوء التشريعات العمالية لكل من المملكة المغربية ودولة فلسطين، اعتمادا على المنهج المقارن والاستقرائي التحليلي، وتتمثل إشكالية البحث في مدى قدرة القوانين العمالية المعاصرة الناظمة لساعات العمل على تحقيق التوازن بين المصالح المتضاربة لطرفي عقد العمل، وحاولت الدراسة الإجابة عن الإشكالية السالفة من خلال الحديث عن تدبير ساعات العمل في الحالة الطبيعية لنشاط المنشأة، وكذا تدبيرها في الحالة الاستثنائية لنشاطها، وللدراسة أهميات عدة من بينها إغناء التجربة التشريعية الفلسطينية من خلال مقارنتها مع نظيرتها المغربية، ومن أبرز ما خلصت إليه هذه الدراسة، هو الدور المهم للتنظيم القانوني لساعات العمل في تحقيق التوازن بين مصلحة العامل ومتطلبات المنشأة من جهة، والحد من تعسف أصحاب العمل اتجاه العمال من جهة أخرى، وأظهرت النتائج أيضا أن المشرع المغربي كان أكثر تقدم ومرونة عموما من نظيره الفلسطيني في تنظيمه لساعات العمل.

**الكلمات المفتاحية:** ساعات العمل، صاحب العمل، العامل، مدونة الشغل المغربية، قانون العمل الفلسطيني.

## Abstract

This study examines the legal regulation of working hours and its role in achieving a balance between the two parties to the work contract, whether the worker or the employer, in the labour legislation of both the Kingdom of Morocco and the State of Palestine, based on the comparative, inductive and analytical approach, and the problem of the study is the extent of the capacity of contemporary labour laws that regulate hours Work to achieve a balance between the conflicting interests of the two parties to the work contract, and the study tried to answer the previous problem by talking about managing the working hours in the normal case of the establishment's activity, as well as managing them in the exceptional case of its activity. The study has great importance in several matters, including enriching the Palestinian legislative experience by comparing it With its Moroccan counterpart, and one of the most prominent findings of this study is the important role of the legal regulation of working hours in achieving a balance between the interest of the worker and the requirements of the establishment on the one hand, and limiting the abuse of employers towards workers on the other hand, and the results also showed that the Moroccan legislator was More advanced and flexible in general than the Palestinian counterpart in regulating working hours.

**Keywords:** Work Hours, Employer, Workers, Moroccan Labour Code, Palestinian Labour Law.

## مقدمة

تميزت المراحل التي سبقت التشريعات العمالية المعاصرة بترك الحرية الكاملة لإرادة المتعاقدين لتنظيم مختلف علاقات العمل، ومنها ما يتعلق بساعات العمل. ومما لا شك فيه أن ذلك كان وراء تعسف صاحب العمل (المشغل) في تحديد تلك الساعات بما يتناسب مع مصالحه، ودون الاكتراث بالعواقب السيئة على صحة العاملين (الأجراء) (كيرة، 1977، ص566).

لذلك؛ فإن التشريعات العمالية المعاصرة في سائر الدول جعلت تنظيم ساعات العمل من المواضيع الأولى التي تم الاهتمام بها، هادفين من وراء ذلك تجنب تعسف أرباب العمل الذين قد يلجأون إلى تشغيل عمالهم لفترة طويلة، وما ينجم عن ذلك من عواقب سيئة عليهم (بنحساين، 2012، ص130).

ووعيا من المشرعين المغربي واللسطيني بأن تدخلهم التشريعي في تنظيم ساعات العمل يعتبر من الأهمية بمكان خصوصا بالنسبة للعامل ذو المركز الضعيف في العلاقة التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل، فإنهما وضعوا قواعد تحد من حرية صاحب العمل وتقيده بتشغيل العامل ساعات محددة لا يجوز تجاوزها.

وفي هذا الإطار أوردت مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني تنظيما قانونيا يهتم بتوضيح ساعات العمل المطلوب قضاؤها من العامل في فضاء المنشأة (المقاول)، سواء في الحالات العادية التي ترافق عمل المنشأة، أو في الظروف الاستثنائية غير العادية التي قد ترافق عملها.

### أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث موضوع الدراسة في الآتي:

- أن البحث سيتناول موضوع التنظيم القانوني لساعات العمل، وهذا الأخير يعتبر أحد أبرز الموضوعات التي تهتم الفئة الغالبة من المجتمع والمتمثلة بالعمال.
- إن موضوع ساعات العمل من المواضيع الدقيقة في التشريع العمالي، والتي تستدعي من المشرع التوفيق وتحقيق التوازن بين مصلحة العامل من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى.
- إن من شأن إنجاز بحث مقارن -بين مدونة الشغل المغربية القانون رقم 65.99 لسنة 2003، وقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000-، إغناء التجربة التشريعية الفلسطينية والتي لا زالت تواجه العديد من التحديات والمعوقات نتيجة توقف عمل المجلس التشريعي الفلسطيني وحله بقرار تفسيري من قبل المحكمة الدستورية العليا الفلسطينية، وما ترتب عن ذلك من توقف العملية التشريعية الطبيعية.

### أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نجملها في الآتي:

- تسليط الضوء على التنظيم القانوني لساعات العمل داخل المنشأة في الحالة الطبيعية لنشاطها.
- توضيح الكيفية التي تتم بها إدارة ساعات عمل العمال في المنشآت المتميزة باستمرارية عملها
- الحديث عن الحالات التي يتم فيها تمديد ساعات العمل عندما تمر المنشأة بظروف استثنائية
- تبيان الحالات التي يتم فيها تقليص ساعات العمل بسبب أوضاع استثنائية تعيشها المنشأة.

**الدراسات السابقة**

إن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ساعات العمل، لم تكن دراسات متخصصة في هذا الموضوع، بل كانت في مجملها عبارة عن مؤلفات تشرح قانون العمل ويتم من خلالها تناول التنظيم القانوني لساعات العمل كجزء من هذه المؤلفات، ودون التركيز على دور تنظيمها في تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وهذا الأمر ينطبق عموماً على المكتبة القانونية الفلسطينية والمغربية.

**مشكلة البحث**

إن المشرع عندما عمل على تنظيم الأحكام المتعلقة بساعات العمل، فقد سعى إلى محاولة التوفيق بين مصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل من جهة، ومن جهة أخرى مصلحة المنشأة باعتبارها الركيزة الأساسية التي يقوم عليها الاقتصاد الوطني.

وبناء عليه يجدر بنا طرح التساؤل حول مدى نجاح المشرعان المغربي والفلسطيني من خلال القواعد الناظمة لساعات العمل في تحقيق التوازن المطلوب بين مصلحة طرفي عقد العمل (العامل وصاحب العمل)؟

ويتفرع عن الإشكالية المركزية للبحث مجموعة من التساؤلات على النحو الآتي:

- ما هو الحد الأقصى لساعات العمل الواجب على العامل قضاؤها داخل المنشأة؟
- ما هي الفترات الزمنية التي تدخل في احتساب الحد الأقصى لساعات العمل؟
- كيف نظم المشرع ساعات عمل المنشآت المتميزة باستمرارية نشاط عملها؟
- متى يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى تمديد ساعات عمل العامل بما يفوق الحد الأقصى المسموح به قانوناً؟
- متى يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى التخفيض الاستثنائي لساعات عمل العمال؟

**المنهج المعتمد**

تُعدُّ العلوم القانونية أحد فروع العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتتميز باستخدامها مجموعة من المناهج في البحث الواحد، وبالتالي؛ فإن الموضوع قيد الدراسة سيعتمد على عدة مناهج وفق الشكل الآتي:

**المنهج المقارن:** سيتم الاعتماد على المنهج المقارن؛ وذلك بالمقارنة بين التشريعات العمالية لكل من المملكة المغربية و دولة فلسطين قصد تحديد أوجه الاختلاف والاختلاف بينهما، وبيان مواطن القوة والضعف فيهما.

**المنهج التحليلي:** وذلك من خلال قراءة تحليلية متعمقة للنصوص القانونية المنظمة لساعات العمل في التشريعين المغربي والقطري يتناول كل جزئية بالتحليل، لدراسة مضمون الموضوع بكل جوانبه بالتحليل والتنقيب والمناقشة.

**المنهج الاستقرائي:** كما أن الباحث سيستعين بالمنهج الاستقرائي الذي يتطلب الاستقراء العلمي للنصوص القانونية، والآراء الفقهية، والأحكام القضائية المتعلقة، بُغية الوصول إلى تكوين المفاهيم والتعميمات والحقائق العامة.

#### خطة البحث

من أجل الإجابة على إشكالية البحث المشار إليها أعلاه وكذلك التساؤلات الفرعية، وتحقيقاً للأهداف المرسومة للبحث، فإننا ارتأينا وضع خطة وفق التصميم الآتي:

- **المبحث الأول:** تدبير ساعات العمل في الوضعية الطبيعية لنشاط المنشأة
- **المطلب الأول:** التحديد القانوني لساعات العمل الواجب على الأجير قضاؤها داخل المنشأة
  - **الفرع الأول:** الحد الأقصى لساعات العمل
  - **الفرع الثاني:** الفترات المحسوبة ضمن الحد الأقصى لساعات العمل
- **المطلب الثاني:** إدارة ساعات العمل في حالة المؤسسات المتميزة باستمرارية نشاطها
  - **الفرع الأول:** اعتماد نظام التناوب في الشغل
  - **الفرع الثاني:** اعتماد نظام التعاقب في الشغل
- **المبحث الثاني:** تدبير ساعات العمل في الوضعية الاستثنائية لنشاط المنشأة
  - **المطلب الأول:** حالة تمديد ساعات العمل عن الحد الأقصى
    - **الفرع الأول:** الأسباب الموجبة لتمديد ساعات العمل
    - **الفرع الثاني:** مقدار الأجر المستحق للعامل عن ساعات العمل الإضافية
  - **المطلب الثاني:** حالة تقليص ساعات العمل
    - **الفرع الأول:** الدواعي الموضوعية للتقليص من ساعات العمل
    - **الفرع الثاني:** الإجراءات الواجب إتباعها قبل التقليص من ساعات العمل

**المبحث الأول: تدبير ساعات العمل في الوضعية الطبيعية لنشاط المنشأة**

إن إلقاء الضوء على الكيفية التي نظم بها المشرع ساعات العمل في الحالة العادية التي تمر بها المنشأة، يوجب علينا الحديث عن الحد الأقصى للساعات التي يجب أن يعملها العامل لفائدة المنشأة من جهة. ومن جهة أخرى، فإن طبيعة عمل بعض المؤسسات يقتضي منها أن تبقى مفتوحة للعموم، لذا يجدر بنا التساؤل عن كيفية تنظيم ساعات العمل في مثل هذه الحالة.

وبناء عليه، سأتناول هنا التحديد القانوني لساعات العمل الواجب على الأجير قضاؤها داخل المنشأة "المطلب الأول"، ثم الأنماط التي تدار فيها تلك الساعات في حالة المؤسسات العاملة باستمرارية دون انقطاع "المطلب الثاني".

**المطلب الأول: التحديد القانوني لساعات العمل الواجب على الأجير قضاؤها داخل المنشأة**

عملت جل القوانين العمالية على خلق تنظيم قانوني يرمي إلى ضبط ساعات العمل الواجب على العامل أن يضع نفسه رهن إشارة المنشأة، وتجنباً للعامل من تعسف صاحب العمل في جعله يعمل ساعات طويلة، وما يترتب عن ذلك من انعكاسات سلبية على صحته البدنية والمعنوية، فإن القوانين العمالية وضعت حداً أقصى لساعات العمل يجب على صاحب العمل احترامها والتقيدها بها وعدم تجاوزها. كما أن مفهوم الفترات التي تدخل في احتساب الحد الأقصى لساعات العمل ينتابه بعض اللبس. وبالتالي؛ فإننا سنتطرق هنا للحديث عن الحد الأقصى لساعات العمل "الفرع الأول"، ثم نتناول الفترات المحتسبة ضمن الحد الأقصى لساعات العمل "الفرع الثاني".

**الفرع الأول: الحد الأقصى لساعات العمل**

عمل المشرعان المغربي والقطري على توزيع ساعات العمل وفق فترات ومدد، لخلق توازن بين وتيرتي الإنتاج والاستهلاك من جهة، ولضمان راحة العامل من جهة أخرى. وذلك لما قد يترتب عن الإطالة في ساعات العمل من آثار سلبية قد تضعف جودة الإنتاج وقيمتها، وترهق كاهل العامل (الشرقاني، 2003، ص215).

وفي هذا السياق، فإن المشرع المغربي في المادة 184 من مدونة الشغل ميز بين الحد الأقصى لساعات العمل في الزراعي (الفلاحي) وغير الزراعي (غير الفلاحي). ففي القطاعات غير الزراعية تم تقليص ساعات العمل من 48 ساعة في الأسبوع إلى 44 ساعة. وجعلت المدة الإجمالية القصوى تتحدد في 2288 ساعة سنوية دون تجاوز ساعات العمل اليومية لعشر ساعات في اليوم<sup>(1)</sup>.

أما في القطاع الزراعي، فقد تم تحديد الساعات الإجمالية القصوى في 2496 ساعة في السنة. بينما تركت تحديد المدة الأسبوعية، والحد الأقصى اليومي لقرار وزير التشغيل والتكوين المهني،

(1) الفقرة الأولى والثانية من المادة 184 من مدونة الشغل المغربية

وذلك بنص تنظيمي يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً<sup>(1)</sup>.

ويلاحظ من خلال المقترحات الواردة في المادة 184 من مدونة الشغل، أنها اقتضرت في تنظيمها لساعات العمل الأسبوعية على القطاع غير الزراعي، كما أنها لم تتطرق لمبدأ التوزيع اليومي في تنظيم ساعات العمل، باستثناء إشارتها إلى الحد الأقصى لساعات العمل اليومية بالنشاط غير الزراعي، والمتمثلة في 10 ساعات، وأيضاً غياب مدة قصوى يومية في القطاع الزراعي (بلعافية، 2008/2007، ص36).

لذا واستناداً على الفقرة الثالثة من المادة 184 من مدونة الشغل التي خولت للسلطة الحكومية المختصة أن تعمل على تحديد التوزيع اليومي لساعات العمل في الأنشطة الزراعية، صدر قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني موضحاً كيفية توزيع ساعات العمل السنوية في الأنشطة الزراعية على مدد يومية<sup>(2)</sup>.

ويلاحظ على القرار الوزاري المشار إليه أعلاه أنه ميز بين حالتين عند تحديد الحد الأقصى لساعات العمل، تتعلق الحالة الأولى باعتماد النظام المتساوي لمدة الشغل وتكون 8 ساعات، أما الحالة الثانية فتتعلق باعتماد نظام التوزيع غير المتساوي لمدة الشغل وتكون 10 ساعات.

ونشير أيضاً إلى أنه بخصوص التوزيع السنوي للعمل في المجالات غير الزراعية، يتم وفق المرسوم الصادر تحت عدد 204.569 في 2004/12/29 تنفيذاً للفقرة الخامسة من المادة 184 للمدونة، وذلك بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً كما جاء في ديباجته<sup>(3)</sup>.

(1) الفقرة الثالثة من المادة 184 من مدونة الشغل المغربية.  
 (2) قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 340.05 في 2005/2/9 الجريدة الرسمية عدد 5300، 17 مارس 2005. ويشتمل المرسوم المذكور على أربعة مواد، ومن أهم المقترحات الواردة فيه ما نصت عليه المادة الأولى منه إذ جاء فيها: "يمكن للمشغل في النشاطات الفلاحية بعد استشارة ممثلي الأجراء أو لجنة المقابلة عند وجودها، أن يضع برنامج توزيع مدة الشغل السنوية العادية المحددة في 2496 ساعة، بكيفية متساوية أو غير متساوية على مدار السنة وبشكل يراعي المتطلبات الضرورية للمزروعات. أما المادة الثانية فحددت مدة الشغل عن كل يوم في ثماني ساعات إن اعتمد التوزيع المتساوي لمدة الشغل السنوية، وفي حالة اعتماد نظام التوزيع غير المتساوي فإن أقصى مدة الشغل اليومي عشر ساعات، مع مراعاة الراحة الأسبوعية وما جاء في المواد 189، 190، 192 من المدونة من استثناءات. وضبطاً للعمل وتوثيقاً له تعرضت المادة الثالثة من القرار إلى ما يجب على المشغل القيام به من إجراءات، وذلك: - بإخبار العون المكلف بتفتيش الشغل بالبرنامج الذي اعتمده ليكون على بينة من السير العام للمقابلة. - وجوب تعليق هذا البرنامج إما في المكان المعتاد لدخول الأجراء وإما في المكان المؤدى لهم أجورهم فيه عادة. وقد نسخت المادة الرابعة من المرسوم كل ما يخالفه من مقتضيات سابقة على صدوره وخاصة قرار 5 غشت 1959.

(3) نشر بالجريدة الرسمية عدد 5279، بتاريخ 3 يناير 2005. يحتوي المرسوم السالف الذكر على سبع مواد، ومن المقترحات الهامة التي جاءت فيه ما أكدته المادة الأولى منه على أن مدة الشغل السنوية هي 2288 ساعة، والأسبوعية 44 ساعة، وأنه بإمكان المشغل اعتماد نظام التوزيع الأسبوعي أو السنوي، ووضحت المادة الثانية أن اعتماد نظام 44 ساعة يمنح للمشغل إمكانية توزيع المدة المذكورة بصفة متساوية أو غير متساوية



وبالرجوع إلى مقتضيات الواردة في القرار الوزاري والمرسوم المشار إليهما أعلاه نلاحظ اشتراطهما على صاحب العمل ضرورة إخبار العون المكلف بتفتيش الشغل ببرنامج ساعات العمل الذي اعتمده، لكن من دون أن يوردا الكيفية التي يتم بها إخبار مفتش الشغل (مفتش العمل)، ما يثير التساؤل إن كان الإخبار يكفي شفويا، أم لا بد أن يكون كتابة مع إثبات التوصل بالكتاب، هذا دفع أحد الفقه (التسولي، 2010، ص243) إلى القول إنه من الأفضل القيام بهذا الإجراء الأخير كتابة حتى لا يبقى لوم أو تساؤل، كما أن وجوب تعليق هذا البرنامج قد يغني عن الإخبار الكتابي.

على الرغم من كون المشرع المغربي عمل على تقليص ساعات العمل في مدونة الشغل المغربية القانون رقم 65.99 لسنة 2003 بالمقارنة مع القوانين السابقة التي كانت تنظم علاقة العمل في المغرب<sup>(1)</sup>، إلا أن هناك من يطالبه بضرورة اعتماد مدد أكثر انخفاضا في تحديده لساعات العمل انسجاما مع مضمون الاتفاقية 64 لمنظمة العمل الدولية، والتي تنص على مبدأ 40 ساعة في الأسبوع (العتيقي، الشرفاني، اليوسفي، 1999، ص50).

أما على مستوى التشريع الفلسطيني، فإنه اعتبر في المادة 68 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 أن ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة في حالة الأنشطة غير الزراعية كقاعدة عامة. وتخفف بما لا يقل عن ساعة واحدة بالنسبة للعاملين في الأعمال الخطيرة وكذا الضارة بالصحة والأعمال الليلية، أو عندما تقتضي الضرورة ذلك بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال<sup>(2)</sup>. كما خفض المشرع الفلسطيني ساعات

على أيام الأسبوع مع مراعاة الراحة الأسبوعية، أما المادة الثالثة، فتحدثت عن شروط اعتماد المشغل نظام التوزيع السنوي مراعي حاجيات المؤسسة وطبيعة نشاطها وظروفها التقنية وقدرتها البشرية، وعليه فلا بد من توفر ثلاثة شروط قبل الإقدام على ذلك، وهي: 1. استشارة ممثلي الأجراء أو لجنة المقاوله عند وجودها. 2. وضع برنامج يراعي توقعات تغيرات مدة الشغل خلال السنة أو جزء منها. 3. احترام أجل لا يقل عن ثمانية أيام للإخبار بكل ما يطرأ من تغيير على البرنامج (المادة الثالثة). أما المادة الرابعة من المرسوم فقد تناولت وضعين مختلفين للأجراء: إجراء يزاولون عملهم قبل 8 يونيو 2004 تاريخ دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ، وهؤلاء تبقى أجورهم كاملة بصفة عادية، رغم أن ساعات العمل خفضت من 2496 إلى 2288 والذين يتقاضون أجورهم كل أسبوع أو أسبوعين أو كل شهر. وأجراء بدؤوا عملهم بعد 8 يونيو 2004، وهو ما ورد النص عليهم في الفقرة الأخيرة من المادة المذكورة (المادة الرابعة)، والتي جاء فيها "تسري أحكام الفقرة الأولى من المادة الرابعة على الأجراء الذين تم تشغيلهم إذ يطبق عليهم بآثر فوري فلا حاجة للنص على ذلك عكس من دخل القانون حيز التطبيق وهم يشتغلون". أما المادة الخامسة فتحدثت عن ضرورة إخبار مفتش الشغل بالكيفية التي اختارها لتوزيع مدة الشغل الأسبوعية أو السنوية، وتعليق برنامج التوزيع لمدد ساعات العمل في المكان الذي يغشاه عادة الأجراء أو المكان المعتاد لأداء أجورهم، وأخيرا بمقتضى المادة الخامسة تم نسخ كل القرارات السابقة ذات الصلة.

- (1) ظهير 18 يونيو 1936 كان ينظم ساعات العمل في القطاع غير الزراعي، وظهر 24 ابريل 1973 كان يحدد ساعات العمل في القطاع الزراعي. وتجدر الإشارة إن الظهير هو مرسوم يقوم بإصداره ملك المغرب بصفته سلطة عليا وممثلا أسمى للأمة.
- (2) أنظر المادة 69 من قانون العمل الفلسطيني.

العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يوميا<sup>(1)</sup>. بحيث لا يجوز تشغيل العمال الأحداث أكثر من 6 ساعات ونصف يوميا وهو ناتج عن قسمة 39 ساعة أسبوعية على ستة أيام عمل (عرفات، 2017، ص147).

يتضح لنا أن المشرع الفلسطيني في المادة 68 لم يشر إلى نظام التوزيع اليومي معتمدا على المعيار الأسبوعي فقط، لكن بعد عدة سنوات على صدور قانون العمل الفلسطيني، أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني القرار 166 لسنة 2004 اعتمد فيه المعيار اليومي في تحديد ساعات العمل جاعلا إياه في المادة الثانية منه تسع ساعات كحد أقصى<sup>(2)</sup>.

ويفسر أحد الشراح الفلسطينيين (عرفات، مرجع سابق، ص219). مقتضيات المادة الثانية التي جاء بها المرسوم المشار إليه أعلاه، أن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية لا تزيد عن تسع ساعات يوميا، إذا كانت أيام العمل الأسبوعية خمسة أيام والعطلة يومين، كما هو الجاري في بعض المنشآت (تعطل هذه المنشآت يومي الجمعة والسبت). أما إذا كان عدد أيام العمل أسبوعيا هو ستة أيام والعطلة الأسبوعية يوم واحد (الجمعة لدى أغلب منشآت القطاع الخاص في فلسطين)، فإن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية للعامل هي سبع ساعات ونصف فقط.

غير أن محكمة النقض الفلسطينية جاء في إحدى أحكامها أن: "ساعات العمل الشهري المقررة قانونا في حدها الأعلى لا تزيد عن 208 ساعة باعتبار أن العامل يعمل 26 يوما في الشهر بعد حسم أيام الإجازة الأسبوعية" (قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية رقم 419 لسنة 2009، منشور في المقتفي على الموقع الإلكتروني: [www.muqtafi.birzeit.edu](http://www.muqtafi.birzeit.edu)).

وبهذا، فإن المحكمة قررت أن ساعات العمل الفعلية القانونية يوميا هي 8 ساعات، وهذا يخالف صراحة نص المادة 68 من قانون العمل الفلسطيني، ونص المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء رقم 166.

ويعاب على القرار الوزاري سالف الذكر، مخالفته مبادئ دستورية مستقرة من حيث عدم جواز تعديل نص تشريعي صادر عن المجلس التشريعي بتشريع فرعي صادر عن السلطة التنفيذية، وخاصة أن المادة 68 من قانون العمل الفلسطيني لم تمنح مجلس الوزراء أو وزير العمل صلاحية إصدار ذلك (عرفات، مرجع سابق، ص218. و جوح، 2017، ص166).

وتجدر الإشارة أيضا في هذا الصدد إلى أن المشرع الفلسطيني استثنى من مقتضيات المادة 68 العمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو الضارة بالصحة، والأعمال الليلية، وألزم صاحب

(1) تنص الفقرة الأولى من المادة 96 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يوميا".

(2) منشور في العدد 53 من الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية (الوقائع الفلسطينية) بتاريخ 2005/02/28م، ص279. ونصت المادة الثانية منه "توزع ساعات العمل الأسبوعية البالغة 45 ساعة على أيام العمل الأسبوعي بالتساوي، بما لا يقل عن خمسة أيام، وما لا يزيد عن 9 ساعات عمل في اليوم الواحد".

العمل بأن يخفض لهم ما لا يقل عن ساعة واحدة من ساعات العمل اليومية<sup>(1)</sup>. وأصدر وزير العمل القرار رقم (3) لسنة 2004 الخاص بالأعمال التي تخفض فيها ساعات العمل اليومي، واعتبر أي شخص يعمل بأي من هذه الأعمال يخضع لأحكام المادة 69 فيما يتعلق بساعات العمل اليومية<sup>(2)</sup>.

وتطبيقاً لذلك؛ اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية في أحد قراراتها أنه: "إذا كان عمل العامل من الأعمال الخطرة، أو الضارة بالصحة العامة، يجب تخفيض ساعات العمل ساعة واحدة على الأقل في اليوم، بحيث تغدو بمعدل 156 ساعة شهرياً، وذلك عملاً بالمادة 69 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م، وقرار وزير العمل رقم 3 لسنة 2004" (قرار محكمة النقض الفلسطينية في القضية رقم 2012/28، مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية في القضايا الحقوقية للسنوات 2010-2011، ص174).

نلاحظ أن المادة 68 من قانون العمل الفلسطيني لم تشر إلى التمييز بين مختلف القطاعات في تحديدها الحد الأقصى لساعات العمل، مما يوحي، للوهلة الأولى، أنها تطبق على مختلف الأنشطة سواء أكانت زراعية أم غير زراعية، لكن المادة 80 من نفس القانون تجيز استثناء عمال الزراعة من كل الأحكام الواردة في الباب الخامس أو بعضها، والمتعلقة بشروط العمل وظروفه، وذلك من خلال نظام يصدر عن مجلس الوزراء. وفي هذا الإطار، ونظراً لخصوصية العمل الزراعي؛ أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني القرار 48 لسنة 2004، عمل من خلاله على تنظيم ساعات العمل في القطاع الزراعي. وحددت مادته الثانية الحد الأقصى للعاملين في هذا القطاع، بحيث لا تتجاوز أكثر من 12 ساعة عمل في اليوم.

لكن يعاب على قرار مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه أنه نظم فقط الأعمال الزراعية الموسمية ولم يشمل كافة الأعمال الزراعية كالعامل في قطاع الثروة الحيوانية وهذا قصور وقع فيه المشرع الفلسطيني.

#### الفرع الثاني: الفترات المحتسبة ضمن الحد الأقصى لساعات العمل

تحدثنا فيما سبق عن الحد الأقصى لساعات العمل التي يجب على صاحب العمل التقيد بها وعدم تجاوزها، لكن يثار التساؤل حول الفترات التي تدخل في احتساب تلك الساعات؟

وفي سياق إجابته عن التساؤل المطروح أعلاه؛ يرى أحد الفقهاء المغربي (بناني، 1989، ص202-203) أنه في مجال الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، لا يمكن الاعتداد إلا بساعات العمل الفعلي الذي يؤديه العامل لصاحب العمل، أو كان مستعداً لأدائه، لذلك؛ يخرج من حساب الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الوقت الذي قد يستغرقه العامل في ارتداء ملابس الشغل أو نزاعها، وكذلك المدة الزمنية التي يتطلبها التوجه إلى مقر العمل أو العودة منه إلى سكنه.

(1) أنظر المادة 69 من قانون العمل الفلسطيني.  
(2) منشور في العدد 54 من الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية، بتاريخ 2015/04/23، ص147.

في حين يرى أحد الشراح الفلسطينيين (حوح، مرجع سابق، ص165) أن ساعات العمل الفعلي تبدأ من لحظة وصول العامل إلى المنشأة أو مكان العمل في الوقت المعين لبدء ساعات العمل، ويعتبر وقت تجهيز الأدوات والآلات ولبس ملابس العمل أو أخذ التدابير الاحترازية للسلامة المهنية من أوقات العمل أيضا. لكنه انتقد استعمال المشرع الفلسطيني في المادة 68 من قانون العمل الفلسطيني مصطلح ساعات العمل الفعلي، إذ كان عليه أن يستخدم مصطلح ساعات العمل وفق الأجر المعتاد؛ ذلك أن ساعات العمل الإضافية هي أيضا ساعات عمل فعلية.

وإذا كان باستطاعة صاحب العمل مراقبة العامل بالنسبة للعمل الفعلي - خصوصا في الميدان الصناعي الذي يكون العمل فيه مستمرا لا تشتغال الأجير بعمل لصيق بالآلة مثلا- فإن هناك أعمالا أخرى خاصة في الميدان التجاري أو الحر، يصعب فيها حساب مدة العمل الفعلي؛ فالعامل الذي يتكلف ببعث الإرساليات أو سحبها من إدارة البريد لصالح شركة معينة، لا يمكن مراقبته مراقبة تامة، وإنما يقدر فقط بأن العمل المنوط إليه يتطلب عددا من الساعات مثلا في كذا ساعة، كما أن العامل الذي يعمل داخل الشركة ويكلف بتسليم البضائع إلى الزبائن مثلا، فإنه قد ينتظر بعض الوقت قصد الانتهاء من الإجراءات اللازمة من طرف قسم البيوعات، إذن في كلا المثالين هناك بعض الأوقات الفارغة التي يضع فيها العامل عمله رهن إشارة صاحب العمل لأسباب تقتضيها طبيعة العمل المنجز (بناني، 1989، ص202).

وبالتالي؛ وفي ظل عدم وضوح الرؤيتان القانونية والفقهية في تحديد المقصود بساعات العمل الفعلي أو فترات الشغل الفعلية، فإنه يجب التعاطي مع هذه المسألة وفقا لخصوصية كل عمل يقوم به العامل، إذ ما يمكن اعتباره يدخل ضمن فترات العمل الفعلي في عمل ما، قد لا يكون كذلك في عمل آخر<sup>(1)</sup>.

#### المطلب الثاني: إدارة ساعات العمل في حالة المؤسسات المتميزة باستمرارية نشاطها

لم يقتصر تدخل المشرع على تحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية والسبوعية فحسب، وإنما عمل بالإضافة لذلك على تبني أنماط لإدارة تلك الساعات في بعض المنشآت التي تتصف بطبيعة عملها بضرورة الاستمرارية.

وفي هذا السياق، جاء المشرع المغربي - خلافا لنظيره الفلسطيني- بمقتضيات هامة تأخذ بعين الاعتبار طبيعة نشاط بعض المؤسسات التي لا تمكن جميع العمال من العمل بنفس المنوال

(1) أصدرت في هذا السياق محكمة العدل الأوروبية في العام 2019 قرار يقضي باعتبار الوقت الذي يمضيه الفرد في بداية يومه للذهاب إلى العمل وفي نهاية يومه للعودة منه، ضمن ساعات العمل الرسمية، وفقاً للقانون بهدف حماية حقوق العمال. وأشارت إلى أن العمال الذين لا يمتلكون مكاتب ثابتة، يتوجب على الشركات التي يعملون بها أن تدفع لهم ثمن الوقت الذي يقضوه في رحلتهم إلى العمل والعودة منه . مشار إليه في الموقع الإلكتروني على الرابط التالي:

<https://arabic.euronews.com/2019/09/28/the-european-court-decides-to-calculate-the-time-to-and-from-work-within-working-hours2020/12/1> مطلع عليه بتاريخ

طيلة الأسبوع، أو على مدار السنة. فسمح لها باللجوء إلى أنماط تدير من خلالها ساعات العمل، وذلك من خلال اعتماد العمل بالتناوب "الفرع الأول"، أو العمل بالتعاقب "الفرع الثاني".

#### الفرع الأول: اعتماد التناوب في العمل

عرف المشرع المغربي في المادة 187 من مدونة الشغل المغربية الشغل بالتناوب بأنه "الطريقة التي ينظم بها الشغل (العمل)، بحيث يتسنى للمؤسسة أن تبقى مفتوحة طيلة أيام الأسبوع. وكون هذا الأسبوع، من غير أن تتجاوز، مدة شغل (ساعات عمل) كل أجير (عامل)، الحد الأقصى القانوني لمدة الشغل".

ويتضح من خلال هذا التعريف، أن المشرع المغربي يذهب إلى تنظيم أحد أشكال إدارة ساعات العمل للمنشآت التي تستلزم أسبابها التقنية أن تبقى مفتوحة طيلة أيام الأسبوع. وكون هذا النمط من العمل له تأثير على صحة العامل وحياته الاجتماعية (تيزاوي، 2007/2006، ص329).

اشترط المشرع المغربي عدم تجاوز ساعات كل عامل من العمال المشغولين وفق نظام العمل بالتناوب الحد الأقصى القانوني لساعات العمل، والمتمثل في 8 ساعات في اليوم، أو 44 ساعة في الأسبوع، أو 2288 في السنة، وفق التوزيع الذي أشرنا إليه سابقا.

ويرى أحد الفقه المغربي (بناني، 2009، ص78) أن العمل بالتناوب يأتي أكثر فائدة لصاحب العمل، فهذا الأخير يسعى إلى الربح في أقرب وقت، وذلك باستخدام الآلات طيلة اليوم لكي تكون أكثر مردودية، فاشتغال العمال بالتناوب يجعل الآلات في اشتغال مستمر، إلا أن هذه الاستمرارية في عمل الآلات والأجير، لا تأتي لصالح هذا الأخير، إذ لا يستفيد من هذا النظام بشيء، فأجرته تؤدي بالسعر العادي سواء اشتغل بالليل أو بالنهار، بالإضافة إلى اضطراب حياته الاجتماعية، إذ إنه يتعرض لتقلبات كثيرة في حياته العادية، لهذا فمن اللازم التشدد في منح رخص العمل بالتناوب، أو مرحلة بعد مرحلة، ما دام أنه بالإمكان الاقتصاص على ساعات العمل العادية.

وإن كنت أتفق مع هذا الطرح في كونه لا يخدم مصلحة العامل بصورة مباشرة، لكن العمل في مثل هذه الحالات له بعد اجتماعي، خصوصا أن المؤسسات التي تتبع هذا الأسلوب في تنظيم ساعات العمل، تكون من الأهمية بمكان أن تبقى مفتوحة للعموم على اعتبار أن إغلاقها يكون له تأثير سلبي على تقديم الخدمات والسلع الأساسية للمواطنين.

ويترتب عن تكريس هذا الأسلوب في إدارة ساعات العمل أن يكون يوم الراحة يختلف بين عامل وآخر داخل المنشأة، فيستفيد بعض العمال منه يوم الأحد، وبعضهم يوم الاثنين، أو يوم الثلاثاء وهكذا (شننضيف، 2006، ص91).

وينتشر هذا النمط في تنظيم ساعات العمل بصورة كبيرة في المحلات التجارية الكبرى التي تفتح أبوابها كل أيام الأسبوع، ولساعات قد تبلغ 15 ساعة في اليوم بعد أن كان الأمر بارزا فقط في الفنادق ووسائل النقل (بناني، 2009، ص77).

وقد تبنى المجلس الأعلى المغربي في أحد قراراته العمل بنظام التناوب، حيث جاء فيه ما يلي: "يتوفر المشغل على سلطة كاملة في التسيير، ولا يعتبر خرقاً لعقد الشغل تبعاً لذلك إدخال ما يمكن من تغييرات برفع مستوى الإنتاج، ويدخل في سلطة التسيير كذلك نقل المعمل وتغيير مواقيت الشغل باعتماد فوجين يعملان بالتناوب" (قرار المجلس الأعلى عدد 75 بتاريخ 2001/1/24، منشور بمجلة أهم قرارات المجلس الأعلى الصادرة في المادة الاجتماعية احتفاءً بالذكرى الخمسين لتأسيسها، 2007، ص 227-229).

#### الفرع الثاني: اعتماد التعاقب في العمل

عرفه المشرع المغربي في المادة 187 من مدونة الشغل المغربي بأنه "الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث تؤديه فرق شغل تتعاقب الواحدة تلو الأخرى، على أساس أن الأجراء لا يقضون جميعاً فترة راحتهم في وقت واحد خلال نفس اليوم".

وحماية للعمال من تعسف أصحاب العمل في استخدام هذا الأسلوب؛ فإن المشرع المغربي اشترط في حالة الشغل بين فرق متتابعة أن لا تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم، وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة مع ضرورة التوقف لفترة استراحة لا تتعدى الساعة<sup>(1)</sup>. أضيف إلى ضرورة حصول صاحب العمل الراغب في تفعيل هذا الأسلوب على إذن من عامل العمالة أو الإقليم<sup>(2)</sup>.

ويلاحظ أن اللجوء إلى هذين الشكلين من توزيع مدة الشغل وإن كان يتم بمحض إرادة صاحب العمل واحترامه للضوابط السابقة، إلا أنه يعاب على مدونة الشغل عدم تقيدها للجوء إلى تلك الأنماط باستشارات قبلية سواء من جانب مندوب الشغل أو مفتش الشغل، على العكس من التشريع السابق الذي لم يكن يسمح بالعمل بالتناوب أو الأفواج إلا بعد موافقة مفتش الشغل (الشرقاني، مرجع سابق، ص 218).

أما على مستوى التشريع العمالي الفلسطيني، فيلاحظ عدم الانتباه إلى تنظيم أسلوب التناوب والتعاقب في العمل، بحيث إن المشرع الفلسطيني لم يعمل في قانون العمل الفلسطيني بالتنسيق على مقتضيات متعلقة بنظام العمل بالتناوب أو التعاقب، مع العلم أن العديد من المنشآت والمؤسسات في الواقع العملي تلجأ إلى هذين الأسلوبين، مما قد يترتب عنه اختلال وارتباك يلحق اللجوء إلى هذه الأساليب في تدبير ساعات العمل وما قد يترتب عن ذلك من مساوئ على وضعية العمال.

#### المبحث الثاني: تدبير ساعات العمل في الوضعية الاستثنائية لنشاط المنشأة

لما كانت المنشآت قد تمر بظروف استثنائية في بعض الفترات تحتم عليها الخروج عن الحد الأقصى القانوني لساعات العمل داخل المنشأة لمواجهة لتلك الظروف، سواء كان ذلك من خلال

(1) أنظر المادة 188 من مدونة الشغل المغربية.

(2) أنظر المادة 195 من مدونة الشغل المغربية.

تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل أو النزول عنه، فإن المشرع أخذ تلك الظروف بعين الاعتبار عندما أجاز في بعض الحالات لصاحب العمل أن يلجأ إلى تشغيل العمال ساعات تفوق الحد القانوني "المطلب الأول" ثم النزول عن ذلك الحد "المطلب الثاني".

#### المطلب الأول: حالة تمديد ساعات العمل

عملت جل القوانين العمالية على تبني نظام مرن في تعاطيها مع نظام ساعات العمل، ومن مظاهر هذه المرونة أنها أجازت لصاحب العمل تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل المحددة قانوناً، وذلك من خلال اتباع ما يسمى بنظام الساعات الإضافية.

ويقتضي منا الحديث عن حالة تمديد ساعات العمل، التطرق للأسباب الموجبة لذلك التمديد في "الفرع الأول" ثم الانتقال للحديث عن مقدار الأجر المستحق للعامل عن ساعات العمل الإضافية في "الفرع الثاني".

#### الفرع الأول: الأسباب الموجبة لتمديد ساعات العمل

عمل المشرع المغربي في إطار المادة 196 من مدونة الشغل على تحديد الأسباب التي تسمح باللجوء إلى الساعات الإضافية. ثم جاء المرسوم رقم 2.04.570 لسنة 2005 ليوضح كيفية تطبيق تشغيل الأجراء خارج مدة الشغل العادية<sup>(1)</sup>.

وجعلت مدونة الشغل في المادة 196 السالفة الذكر من ضمن الحالات التي تجيز تفعيل الساعات الإضافية، أن تكون بسبب مواجهة أشغال تقتضيها المصلحة الوطنية من جهة، أو زيادة استثنائية في حجم العمل من جهة أخرى. وبالتالي؛ فإن الساعات الإضافية التي يشتغل خلالها العامل تعتبر حالة استثنائية تكون قد اقتضتها مصلحة وطنية مثل إعداد طريق في وقت محدد، أو بناء قنطرة تهدمت، أو بناء سد أو العمل على إصلاحه، أو اتقاء فيضانات، أو اقتضتها مصلحة المؤسسة لإنجاز طلبات مستعجلة، أو إصلاح آلات، أو ما إلى ذلك مما يتطلب السرعة في الإنجاز (التسولي، مرجع سابق، ص250). شريطة ألا تتجاوز مدة الشغل اليومية 10 ساعات كحد أقصى<sup>(2)</sup>.

كما يمكن لصاحب العمل الذي يتحتم عليه مواجهة زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل عماله خارج أوقات الشغل العادية دون أن يتجاوز الاعتماد السنوي للساعات الإضافية 80 ساعة شغل لكل عامل، ويمكنه بعد استشارة ممثل الأجراء أو لجنة المقاول إن وجدت - إذا كانت طبيعة نشاط المقاول تستلزم ذلك- أن يشغل أجراءه 20 ساعة إضافية أخرى، دون أن يتجاوز مجموع هذه الساعات 100 ساعة في السنة لكل عامل<sup>(3)</sup>.

- (1) منشور في الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 3 يناير 2005.
- (2) المادة الأولى من المرسوم رقم 2.04.570 بتاريخ 29 ديسمبر 2004 بتحديد شروط تشغيل الأجراء خارج مدة الشغل العادية.
- (3) المادة 2 من المرسوم رقم 2.04.570 بتاريخ 29 ديسمبر 2004 بتحديد شروط تشغيل الأجراء خارج مدة الشغل العادية.

غير أن تحديد الاعتماد السنوي للساعات الإضافية في 80 ساعة عمل لكل عامل مع إمكانية رفعه إلى 100 ساعة في السنة كحد أقصى يبدو بعيداً عن الواقع نظراً لكون عدد هذه الساعات يمكن أن يصل إلى 100 ساعة في الشهر بالنسبة للعامل (بنحساين، مرجع سابق، ص134).

في ظل عدم وجود أي نص قانوني في مدونة الشغل المغربي يعطي حق الموافقة أو الرفض للزيادة في ساعات العمل من طرف العامل، فهل يعتبر رفض هذا الأخير القيام بالساعات الإضافية، بمثابة رفض بالمعنى القانوني المنصوص عليه في قانون العمل؟.

وفي هذا السياق، اعتبرت محكمة الصلح في الدار البيضاء في أحد أحكامها: "أن الأجراء يتمتعون بصفة عامة، بالمقابل عن الساعات الإضافية، وفي ذلك إلزام لتنفيذ الساعات الإضافية في إطارها القانوني، وإلا عرضوا أنفسهم لوصف الرفض بالخطأ الفادح، وبالتالي إمكانية الطرد دون تعويض" (حكم محكمة الصلح بالدار البيضاء بتاريخ 25 أكتوبر 1954، بناني، 1989، ص211).

وتجدر الإشارة إلى أنه يجوز للعامل رفض العمل لساعات إضافية لمدة تتجاوز الحد الأقصى المسموح به قانوناً دون أن يشكل ذلك خطأً من جانبه يبرر فصله، وهو ما أكدته المجلس الأعلى المغربي في قراره الصادر في 20 فبراير 2008 حين اعتبر أن: "تغيب المطلوب (الأجير) عن العمل بسبب رفضه العمل خلال الساعات الإضافية عن مدة تتجاوز الحد الأقصى المسموح به قانوناً يعتبر مبرراً ذلك أن الالتزام بأوقات العمل من قبل الأجير يجب أن يكون في حدود الساعات التي يحددها القانون، خاصة وأن المادة 184 من مدونة الشغل حددت مدة الشغل العادية في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع، وأن توزيع المدة ممكن حسب حاجيات المقاول شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم مما كان معه القرار معللاً والوسيلتان لا سند لهما" (قرار المجلس الأعلى المغربي عدد 186 بتاريخ 20 فبراير 2008، منشور في نشرة قرارات المجلس الأعلى، 2009، ص120).

يتضح مما سبق، وضع المشرع المغربي لنطاق الساعات الإضافية، وسرد حالات اللجوء إليها، وهو أمر إيجابي من شأنه أن يحد من تعسف صاحب العمل اتجاه العاملين لديه، لكن يلاحظ أن هذه الحالات قد يشوبها نوع من الغموض أحياناً، إذ إن الأشغال التي تقتضيها المصلحة الوطنية عديدة ومجالها واسع، وكذلك الزيادة الاستثنائية في حجم العمل التي قد تختلط بالأشغال الاستعجالية.

أما على مستوى التشريع الفلسطيني، يستفاد من أحكام المادة 71 من قانون العمل الفلسطيني أن المشرع أتاح إمكانية أن يعمل العامل ساعات إضافية<sup>(1)</sup> تتجاوز ساعات العمل الفعلية الواردة

(1) عرفت المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004 العمل الإضافي بأنه "العمل الذي يمارس باتفاق طرفي الإنتاج، والزائد عن الحد الأقصى لساعات العمل اليومي الوارد في المادة 2 من هذا النظام"، ونصت المادة الرابعة منه أن "تنظم ساعات العمل الفعلي، والعمل الإضافي، وفترات الراحة، بحية لا تزيد في مجموعها على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد".



في المادة 68، وذلك حرصاً منه على إعطاء الفرصة للعامل لتحسين وضعه المادي، وللمنشأة لمواجهة بعض الظروف الخاصة التي تمر بها. واشترطت أن يتم الاتفاق على ساعات العمل الإضافية بين العامل وصاحب العمل، حيث لا يستطيع الأخير أن يفرض على العامل ساعات إضافية، ولا يستطيع العامل أن يلزم صاحب العمل بمنحه هذه الساعات، ووضع المشرع الفلسطيني حداً أقصى لها اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع لا يجوز تجاوزه.

ويلاحظ من خلال قراءة المقتضيات الواردة في قانون العمل الفلسطيني بشأن الساعات الإضافية مقارنةً بنظيرتها المغربية، أنها لم تحدد الظروف التي تحتم على المقاولات اللجوء لساعات العمل الإضافية، في حين اشترط المشرع الفلسطيني فقط توافق الطرفين دون تحديد مفهوم هذا الاتفاق وطبيعته، وإذا ما كان يشترط أن يكون مكتوباً أو ضمناً كأن يسكت صاحب العمل عن استمرار العامل في عمله بعد انتهاء ساعات عمله الرسمي؟

وفي إطار تفسيرها للاتفاق الوارد في المادة 71 من قانون العمل الفلسطيني، اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية: "أن الاتفاق على ساعات العمل الإضافية لا يشترط أن يكون اتفاقاً خطياً مكتوباً، بل يكفي لتحقيقها أن يستمر العامل في عمله بعد انقضاء ساعات العمل المحددة يومياً بموجب القانون دون اعتراض على ذلك من رب العمل، إذ الاتفاق على العمل الإضافي، لا يخرج عن كونه اتفاقاً على العمل الذي بينت المادة 24 من قانون العمل الذي يقع كتابةً أو شفاهة، صراحةً أو ضمناً" (حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2013/683، أورده عرفات، مرجع سابق، ص 233).

#### الفرع الثاني: مقدار الأجر المستحق للعامل عن ساعات العمل الإضافية

تختلف التشريعات في نسبة احتساب الأجر المستحق عن ساعات العمل الإضافي وطريقته<sup>(1)</sup>، حيث تقر مدونة الشغل باختلاف قيمة الأجر المضاف للأجر العادي حسب وقت إنجاز هذه الساعات. سواء تم ذلك ليلاً أو صباحاً، أو في يوم الراحة الأسبوعية، فيحدد الأجر في 25% من الأجر العادي إذا أنجزت صباحاً، و50% إذا أنجزت ليلاً، وترفع هذه النسب على التوالي إلى 50% و100% إذا تمت الساعات الإضافية في اليوم المخصص للراحة الأسبوعية حتى ولو عوضت مدة الراحة، مما يبين اهتمام المشرع المغربي لمدة راحة الأجير ومنحه تعويضات تتناسب مع وقت القيام بالساعات الإضافية<sup>(2)</sup>.

وأضيف في سياق حديثنا عن تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل، أن المشرع المغربي أجاز تمديد ساعات العمل في حالات أخرى غير منظمة بمقتضى ساعات العمل الإضافية، وهي

- (1) تنص المادة 87 من قانون العمل الليبي بأن لا يقل الأجر الإضافي عن 50 بالمائة يضاف إلى الأجر المعتاد. في حين المشرع المصري في المادة 88 من قانون العمل المصري نصت على استحقاق العامل لأجر إضافي يصل إلى 35 بالمائة عن ساعات العمل النهارية و70 بالمائة عن ساعات العمل الليلية.
- (2) ينظر في المادة 201 من مدونة الشغل المغربية.

المقتضيات الواردة في المواد 190 و 192 من مدونة الشغل<sup>(1)</sup>، وتختلف هذه الحالات عن الساعات الإضافية كون الأجير يستحق عنها نفس أجر الساعات العادية دون زيادة في الأجر.

ونجد جانبا من القوانين العمالية لم تميز في تقدير الساعات الإضافية بين الفترة الصباحية والليلية كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفلسطيني، الذي ألزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل عن كل ساعة عمل إضافية أجر ساعة ونصف دون التمييز بين فترات العمل سواء صباحا أم ليلا<sup>(2)</sup>.

وتكريسا لذلك جاء في أحد أحكام محكمة النقض الفلسطينية: "حيث إن العامل كان يعمل عشرين يوما في الشهر بشكل متواصل، وبواقع 12 ساعة عمل في اليوم، فيكون قد عمل 240 ساعة عمل في الشهر، ولما كانت ساعات العمل في الشهر 208 ساعة، باعتبار أن العامل يعمل 26 يوم في الشهر بعد حسم الإجازة الأسبوعية، فإن العامل يكون قد عمل 32 ساعة عمل إضافية في الشهر،.... فإنه يستحق عنها أجرا إضافيا بواقع ساعة ونصف لكل ساعة عمل، وفي جميع الحالات، يجب أن يدفع عن هذه الزيادة بدل أجر إضافي لساعات العمل التي تزيد عن 180 ساعة عمل فعلي" (حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2014/73، أشار إليه حوح، مرجع سابق، ص172).

نستنتج أن ساعات العمل الإضافي بالنسبة للمشرع الفلسطيني هي كل الساعات التي تتجاوز الحد الأقصى المنصوص عليه قانونا سواء بمقتضى قانون العمل أو القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء ووزير العمل. أما بالنسبة للمشرع المغربي فهي كل الساعات التي تتجاوز الحد الأقصى لتلك الساعات باستثناء المقتضيات الواردة في المواد 190 و 192 من مدونة الشغل.

#### المطلب الثاني: حالة تقليص ساعات العمل

اختار المشرع المغربي وسيلة التقليص من ساعات العمل كأحد مظاهر المرونة التي طبعت مدونة الشغل محاولة منه لإيجاد توازن اقتصادي واجتماعي بين طرفي علاقة العمل، لكنه حماية لحقوق الأجراء أوجب أن يتم التقليص من ساعات العمل وفق شروط معينة يجب احترامها في هذه الحالة، وإلا اعتبر إجراء غير قانوني، وبالتالي غير مرتب للأثار التي توخاها المشغل.

وهذه الشروط منها ما هو موضوعي يهتم بتحديد النطاق الذي يتم اللجوء في إطاره إلى استصدار قرار بتقليص ساعات العمل "الفرع الأول"، ومنها ما هو مسطري يرمي إلى إتباع إجراءات معينة في سبيل صدور إذن بإجراء التقليص المطلوب "الفرع الثاني".

#### الفرع الأول: الدواعي الموضوعية للتقليص من ساعات العمل

إذا كان المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل يسمح لصاحب العمل بتقليص ساعات العمل، فإن ذلك في الحقيقة رهين بحالات معينة وهي مرور المنشأة بأزمة اقتصادية عابرة أو ظروف طارئة خارجة عن إرادته.

(1) ينظر في المادة 201 من مدونة الشغل المغربية.

(2) ينظر في الفقرة الثانية من المادة 71 من قانون العمل الفلسطيني.

**حدوث أزمة اقتصادية عابرة**

ما يلاحظ هو عدم تحديد المشرع المغربي المقصود بالأزمة الاقتصادية المبررة لإجراء التقليل من ساعات العمل باستثناء تقييده لها بضرورة أن تكون أزمة عابرة، أي مؤقتة بطبيعتها، الشيء الذي يبرر تحديده أجل 60 يوما كحد أقصى لاستمرار العمل بوقت مخفض، إلا أن هناك من يعتبر أن "الأزمة الاقتصادية" أمر نسبي يصعب تحديده من قبل أطراف العلاقة العمالية المعنية ذاتها (بناني، 1993، ص37).

غير أن هناك من حاول تحديد المقصود بالظروف الاقتصادية بقوله "هو غالبا الكساد مما يصبح معه المشغل في غنى عن خدمات الأجير" (عبود، 1981، ص37). إلا أن هذا التحديد لا ينطبق على الأزمة الاقتصادية في العصر الحاضر، خصوصا وأنها قد تتخذ مظاهر متعددة ومن بينها الكساد.

وهو ما حدا بجانب من الفقه (قدوس، 1990، ص93، والخميسي، 2004، ص99) إلى إعطاء نماذج للأزمة الاقتصادية العابرة غير محددة على سبيل الحصر، والمتمثلة في ظروف خارجية ذات انعكاسات سلبية على سير النشاط الذي تقوم المقابلة على استغلاله، كانهخفاض الطلب على البضاعة وارتفاع معدل التضخم ونقص المواد الأولية...إلخ.

إذن؛ فالمشرع المغربي ذكر مصطلح الأزمة الاقتصادية بصفة مجردة دون ضوابط ولا قيود، مما لا شك فيه أن ذلك سترك الأمر للقضاء أن يبلورها في عدة عناصر محددة تسهم في تحديد مدى توفر الأزمة الاقتصادية من عدمها، حتى لا يبقى مفهوم هذه الأخيرة مجردا من كل ضابط، لأن ذلك قد يشكل منفاذا يستغله المشغلون للتخلص من الأجراء غير المرغوب فيهم تحت ذريعة المبرر الاقتصادي (مباركة، 1999، ص72).

**حدوث ظروف طارئة خارجة عن إرادة صاحب العمل**

قد يقع من الأحداث ما لا يكون متوقعا، ويترتب عنها أن تصبح المنشأة في وضعية صعبة يتطلب التغلب عليها تضافر الجهود، والاستعانة بالعمال لتفادي ما قد يتمخض عن تلك الأحداث من آثار تمس بمصالح صاحب العمل والعامل والاقتصاد الوطني (أحاداف، 1993/1992، ص197).

لذلك؛ جعل المشرع من الظروف الطارئة الخارجة عن إرادة صاحب العمل ضابطا للتقليل من ساعات العمل لإعفاء هذا الأخير من جزء من الأجر المستحق في الظروف العادية للمنشأة، الأمر الذي من شأنه أن يخفف من تكاليفها المادية ويساعدها على استعادة توازنها. غير أن التقليل في هذه الحالة ينبغي أن يكون مؤقتا، أي لا يستمر إلا بالقدر اللازم لمواجهة تلك الظروف (البسيوني، 1995، ص176).

**الفرع الثاني: الإجراءات الواجب إتباعها قبل التقليل من ساعات العمل**

ألزم المشرع المغربي صاحب العمل بضرورة إتباع إجراءات خاصة هدف من ورائها إيجاد نوع من التوازن بين المصالح المتضاربة وغير المتكافئة في العلاقات التشغيلية. وبما أن مدونة الشغل تعتبر مجالاً بارزاً للحوار الاجتماعي، بسبب ما يتيح هذا الأخير من فرص للجميع لتقدير مصالحهم، وإسهام كل من موقعه خدمة للمصالح المشتركة (المصطفى، 2006/2005، ص61).

عملت مدونة الشغل على تكريس آلية الحوار الاجتماعي، وذلك من خلال مسطرة التقليل من ساعات العمل، إذ تتطلب في نطاق المادتين 185 و186 من مدونة الشغل ضرورة احترام صاحب العمل إجراءات معينة لإمكانية تقليل ساعات عمل العمال.

وهكذا فالمقابلة التي تشغل 10 إلى 50 عاملاً يلتزم فيها صاحب العمل باستشارة مندوب الأجراء<sup>(1)</sup> والممثلين والنقائبيين<sup>(2)</sup> بالمنشأة عند وجودهم، وقد أكدت المادة 185 من مدونة الشغل المغربية هذا الإجراء الشكلي الذي بدونه سيصبح التقليل من ساعات العمل إجراء غير مشروع يرتب مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل (عقد الشغل) عند رفضه من طرف العامل (الوكيلي، 2007/2006، ص469)، أما لجنة المقابلة (المنشأة)، فتحل محل الجهات السابقة إذا كانت المنشأة تضم 50 عاملاً فأكثر.

وفي جميع الحالات يجب على صاحب العمل أن يبلغ إلى الجهات السابقة نيته في التقليل من ساعات العمل قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في ذلك وأن يزودها في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها، والآثار التي يمكن أن تترتب عنها<sup>(3)</sup>، بل واستشارتها حول السبل الكفيلة بتقاضي التقليل من ساعات العمل، أو على الأقل التخفيف من آثاره السلبية إذا كان لا مخلص من اللجوء إليه<sup>(4)</sup>، والعبرة من ذلك هو السماح للعمال بإدراك حقيقة الوضع الذي تعانیه المنشأة ليسهل إقناعهم بضرورة ذلك الإجراء بخلاف لو تم اللجوء إلى هذه المسطرة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، حيث إن هذا السلوك سيذكي شرارة النزاع ويهدد بنهج سياسة الإضراب.

أما إذا تجاوزت مدة التقليل 60 يوماً، فيلتزم صاحب العمل بالدخول في مفاوضات مع مندوبي الأجراء والممثلين النقائبيين أو لجنة المقابلة حسب الأحوال، من أجل الاتفاق معهم حول المدة التي سيستغرقها التقليل وفق ما تنص عليه الفقرة الرابعة من المادة 185 من مدونة الشغل

- (1) أنشأت مؤسسة مندوبي الأجراء بالمغرب بمقتضى ظهير 16 شتنبر 1955، والذي تم إلغاؤها بموجب ظهير 29 أكتوبر 1962 المتعلق بتمثيل المستخدمين في المقاولات، وقد نسخ هذا الظهير بمقتضى المادة 586 من م.ش لتتولى هذه الأخيرة تنظيم هذا الجهاز في المواد من 430 إلى 463.
- (2) نلاحظ أن المشرع استعمل صيغة العطف مما يعني أن المشغل لا غنى له في استشارة الجهتين معاً، خلافاً لصيغة التخيير التي كان ينظمها مشروع المدونة لسنة 2000 والتي توجي بأن المشغل له الحق في اختيار الطرف الذي يطمأن لاستشارته، وغالباً ما سيكون هو مندوب الجراء بدلاً من الممثل النقابي.
- (3) الفقرة الأولى من المادة 186 من م.ش.
- (4) الفقرة الثانية من المادة 186 من م.ش.

المغربية وفي حالة تعذر الوصول إلى اتفاق، فيتعين على صاحب العمل الذي يريد تقليص ساعات العمل لما يزيد عن 60 يوما طلب الإذن من عامل العمالة أو الإقليم طبقا لمسطرة الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية أو مما يماثلها وإغلاق المقاولات كما هي مبينة بمقتضى المادة 67 من مدونة الشغل المغربية، وتعتبر هذه المسطرة من الضوابط التي تقيد سلطة صاحب العمل في إجراء التقليص من ساعات العمل.

ومن خلال التمعن بالمقتضيات المشار إليها أعلاه نجد أن المشرع قد قصر تطبيق هذه المسطرة على المنشآت التي تشغل 10 عمال، وهذا يفيد بأن صاحب العمل الذي يقل عدد العمال بمنشأته عن 10 لا يتقيد بالمسطرة الاستشارية أو الاتفاقية لعدم وجود من يتحاور معهم<sup>(1)</sup>.

أما فيما يتعلق بمسألة استشارة صاحب العمل لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند الرغبة في التقليص من ساعات العمل لمدة لا تتجاوز 60 يوما، فنجد أن هذه المشاركة لا تعدو أن تكون مجرد استشارة شكلية، لا ترقى إلى درجة اتخاذ القرار والإزام صاحب العمل به، وهو ما يبدو واضحا من خلال الصياغة التي جاءت بها الفقرة الثانية من المادة 185 التي استعملت عبارة "يمكن للمشغل".

الأمر الذي دفع بأحد الباحثين (العراسي، 2012، ص183) إلى دعوة المشرع المغربي إلى إلزام صاحب العمل بالاتفاق مع ممثل الأجراء في كل الحالات المتعلقة بتقليص ساعات العمل، مهما كانت المدة التي يسرى خلالها العمل بوقت مخفض، لأن الاتفاق يعني التفاوض وإبداء كل طرف لآرائه مع محاولة التوفيق بينهما في حالة الخلاف، وأخذ النتائج المتوصل إليها بعين الاعتبار من قبل صاحب العمل في وضع الحل الملائم، عكس الاستشارة، فهي مجرد إبداء الرأي دون التقيد به عند اتخاذ هذا الحل أو ذلك طالما أن الأمر يتعلق بالاستقرار في العمل.

أما بخصوص تقليص ساعات العمل لمدة تزيد عن 60 يوما في السنة، فالملاحظ هنا أن المشرع أعطى ممثلي الأجراء دورا أكبر من مجرد الاستشارة والإعلام، إذ منحهم صلاحية اتخاذ القرار لأن رفضهم إبرام اتفاق يكون له وقع ولا يمكن لصاحب العمل ضربه عرض الحائط، لأنه ألزمه في حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق بضرورة الحصول على إذن يسمح بالتقليص من ساعات العمل يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 من مدونة الشغل المغربية.

وهكذا؛ يمكن لصاحب العمل الذي لم يتمكن من الحصول على موافقة العمال بإجراء التقليص من ساعات العمل أن يقدم طلبا بذلك إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، ويجب أن يكون هذا الطلب مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية التي تحدد وضعية المنشأة.

وإذا تعلق الأمر بالتقليص من ساعات العمل لأزمة اقتصادية عابرة، فيجب إضافة إلى ما سبق، أن يتضمن الطلب الإثباتات التي اشترطها المشرع في حالة الفصل لأسباب اقتصادية طالما

(1) فكما هو معلوم أن مندوبي الأجراء وفقا للمادة 430 من م.ش لا وجود لهم إلا في المؤسسات التي تشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين.

تكاد تتطابق هذه الأسباب مع سبب الأزمة الاقتصادية العابرة المبررة للتقليص وطالما من شأن اشتراط هذه البيانات تنوير الجهات المعنية لتقرير الحل الملائم<sup>(1)</sup>.

ويعد تسلّم الطلب يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يقوم بكافة الأبحاث والتحريات التي يعتبرها ضرورية وكفيلة بالكشف عن وضعية المنشأة، وأن يوجه الملف مرفقا بتقريره في الموضوع داخل أجل شهر واحد من تاريخ تسلمه الطلب إلى أي من أعضاء اللجنة الإقليمية<sup>(2)</sup> يرأسها عامل العمالة أو الإقليم التي تعمد إلى تدقيق الدراسة في الملف المحال عليها، بغية استخلاص البواعث المبررة للطلب، وذلك بالتمحيص في الحجج المدلى بها من قبل صاحب العمل، والتي يجب أن تتسم بالدقة لإقناع اللجنة المختصة، لتنتهي عملية البحث في طلب الترخيص بالتقليص من ساعات العمل بإصدار عامل العمالة أو الإقليم قرارا إما بقبول الطلب أو رفضه<sup>(3)</sup> داخل أجل شهرين يحتسب من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل الذي ينبغي أن يكون معللا ومبنيًا على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة<sup>(4)</sup> وقرار عامل العمالة<sup>(5)</sup> هذا يعتبر قرارا إداريا يمكن الطعن فيه أمام القضاء الإداري.

ويترتب عن التقليص من ساعات العمل بعد استيفاء الإجراءات المطلوبة إنقاص من الأجر، متى تبين أن هناك أسبابا تبرر ذلك كما هو مبين في الفقرة الثانية من المادة 185 من مدونة الشغل المغربية، غير أنه يجب أن يطبق الإنقاص في حدود 50% من الأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل تقليص مدة عمله، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للعمال واردة في عقد العمل أو اتفاقية جماعية أو النظام الداخلي للمقولة.

- (1) الشروط التي تطلبها المشرع في حالة الفصل لأسباب اقتصادية هي: - تقرير يبرز الأسباب الاقتصادية التي دفعت بالمشغل إلى تقديم طلبه للسماح له بالتقليص من ساعات العمل، وذلك لإعطاء فكرة عن السير الاقتصادي للمقولة. - بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقولة وهو بيان مكمل للأول لكونه يساعد على تشخيص الأزمة وتحديد الأسباب التي أدت إلى حدوثها وبالتالي تبرير تقليص ساعات العمل. - تقرير يضعه خبير المحاسبة أو مراقب في الحسابات، على أن هذه الإثباتات يجب أن تكون واضحة ومقنعة بما فيه الكفاية، حتى تتمكن السلطة الإدارية المختصة من الحصول على فكرة دقيقة وشاملة لحالة المقولة.
- (2) نظم المشرع هذه اللجنة بمقتضى مرسوم رقم 514-04-2 الصادر بتاريخ 2004/12/29 المتعلق بتحديد أعضاء اللجنة الإقليمية المكلفة بالدراسة والبحث في ملفات فصل الأجراء، وفي الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقولات أو الاستغلالات، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5279 صادرة بتاريخ 3 يناير 2005، ص 14، والذي حدد الجهات التي تتكون منها وعدد الأعضاء التي تمثل كل جهة مع كيفية انعقادها.
- (3) يمكن الحديث عن هذه الموافقة في الحالة التي ترى فيها اللجنة الإقليمية ومعها رئيسها عامل العمالة أو الإقليم أن تقليص ساعات العمل هو الخيار المنطقي والوسيلة المثلى لتجاوز الأزمة التي تتخبط فيها المقولة، أو أن المبررات المعتمدة يعتبرها المشرع من دواعي تقليص ساعات العمل، أما عن رفض عامل العمالة والإقليم لطلب الإذن فقد يكون صريحا، إذا ما لاحظ مثلا أن مبررات هذا التقليص غير متوفرة، كما قد يكون ضمنيا في الحالة التي لا يجيب فيها العامل على الطلب داخل الأجل المحدد لذلك.
- (4) الفقرة الأخيرة من المادة 67 من م.ش.
- (5) عامل العمالة، هو الشخص الممثل للمملكة المغربية في العمالة أو الإقليم الذي يمارس فيها مهامه. و باعتباره سلطة إدارية سياسية، فإن القرارات الصادرة عنه يمكن الطعن بها أمام القضاء الإداري المختص.

أما على مستوى التشريع الفلسطيني، فيلاحظ أنه لم يورد مقتضيات قانونية تشير إلى تنظيم النزول عن الحد الأقصى لساعات العمل - والمنصوص عليها في المواد 68 و69 من قانون العمل الفلسطيني- مع تخفيض الأجر، بالرغم من أن العديد من المنشآت قد تواجه أحيانا ظروفًا اقتصادية صعبة، واستمرار نشاطها وفق نظام ساعات العمل العادية، قد يفاقم أزمتها الاقتصادية التي تمر بها، ما يترتب عن ذلك من إفلاس قد يدفعها إلى إنهاء عملها وإغلاق أبوابها وفقدان العمال لمناصب عملهم داخل المؤسسة، و يتضرر مستقبل المنشأة والعامل على السواء.

ويعاب على المشرع الفلسطيني أنه لم يجعل الخسارة الاقتصادية للمنشأة، تخول صاحب العمل بتقليص ساعات العمل، في حين جعلها في المادة 41 من قانون العمل الفلسطيني مخولة له الحق في إنهاء عقد العمل، لذا كان من الأجدر به أن يتيح الإمكانية لصاحب العمل بتقليص ساعات العمل في حالة ظروف اقتصادية صعبة تمر بها المنشأة.

وبالتالي في ظل غياب نص قانوني ينظم تقليص ساعات العمل في قانون العمل الفلسطيني لا يبقى أمام طرفي عقد العمل سوى التفاوض فيما بينهم حول تعديل الحقوق المكتسبة للعامل في مثل هذه الظروف.

### النتائج

توصل البحث المنجز إلى عدة نتائج على النحو التالي:

1. نجح المشرعان المغربي والفلسطيني في وضع قواعد قانونية للتعاطي مع مسألة ساعات عمل العمال في المنشآت، ساعدت إلى حد كبير في توفير الحماية اللازمة للعمال من جهة، والحفاظ على متطلبات واحتياجات المنشأة من جهة أخرى.
2. يعاب على المشرعين المغربي والفلسطيني عدم تحديدهما بصورة صريحة ودقيقة للفترات التي تدخل في احتساب الحد الأقصى لساعات العمل.
3. إن الخوض في التفاصيل الواردة في كل من مدونة الشغل والمغربية وقانون العمل الفلسطيني، أوضح لنا أن المشرع المغربي كان عموماً أكثر تقدم ومرونة وشمولية من نظيره الفلسطيني في تعاطيه مع مسألة ساعات العمل في عدة أمور أبرزها:
  - أن المشرع المغربي عمل على تنظيم تقليص ساعات العمل في حالة المؤسسات التي يمر نشاطها بظروف غير عادية في حين أغفل المشرع الفلسطيني الإشارة إلى ذلك.
  - لم يعمل المشرع الفلسطيني في قانون العمل الفلسطيني بالتنصيص على مقتضيات متعلقة بنظام العمل بالتناوب أو التعاقب مخالفاً بذلك نظيره المغربي.
  - إن المشرع الفلسطيني وعلى خلاف نظيره المغربي لم يقدّم بتوضيح الأسباب المخولة لصاحب العمل بتمديد ساعات عمل العامل.

## التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة فإننا نوصي بالآتي:
1. ضرورة أن يعمل المشرعان المغربي وال فلسطيني على وضع إطار قانوني لتوضيح مفهوم الفترات التي تدخل في احتساب الحد الأقصى لساعات العمل.
  2. من الأهمية بمكان أن يعمل المشرع الفلسطيني على تنظيم أسلوبي التناوب والتعاقب في العمل، باعتبار أن العديد من المنشآت والمؤسسات في الواقع العملي تلجأ إلى هذين الأسلوبين.
  3. ضرورة تحديد الظروف الموضوعية التي تحتم على المنشآت اللجوء لتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل القانوني، من قبل المشرع الفلسطيني.
  4. ضرورة وضع المشرع الفلسطيني تنظيم قانوني للنزول عن الحد الأقصى لساعات العمل مع تخفيض الأجر، خصوصاً في حالة المنشآت التي تمر بظروف اقتصادية صعبة.

## المراجع العربية

- بلعافية، ليلي. (2007/2008). *جانب المرونة في علاقات الشغل وفق مدونة الشغل*، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس-كلية الحقوق السويسي، الرباط، المغرب.
- بناني، محمد سعيد. (1993). *الإعفاءات الاقتصادية ووسائل الإبراء، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي التي نظمتها المعهد العالي للقضاء يومي 25 و26 ماي 1992*، دار النشر المعرفة، الرباط، المغرب.
- بناني، محمد. (1989). *قانون الشغل بالمغرب علاقات الشغل الفردية*، ج1، ط2، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب.
- بناني، محمد. (2009). *قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل*، ج3، دار السلام، الرباط، المغرب.
- بنحساين، محمد. (2012). *شرح قانون الشغل المغربي مع أحدث مستجدات النصوص التنظيمية والعمل القضائي*، ط3، مطبعة إمسيتين، الرباط، المغرب.
- التسولي، محمد بالهاشم. (2010). *مدونة الشغل بين النظرية والتطبيق في العقود الفردية*، ج1، ط1، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، المغرب.
- تيزاوي، عمر. (2006/2007). *مدونة الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية*، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية الحقوق عين الشق، الدار البيضاء، المغرب.



- حوح، نائل. (2017). *قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000*، إصدار الاتحاد العام لنقابة عمال فلسطين، رام الله، فلسطين.
- الخميسي، محمد. (2004). "نظام الإعفاء الجماعي"، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي التي نظمتها المعهد العالي للقضاء يومي 23 و24 ماي 2003، دار السلام، الرباط، المغرب.
- الشرقاني، محمد. (2003). *علاقة الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل*، ط1، مطبعة دار القلم، الرباط، المغرب.
- عبود، موسى. (1981). *دروس في القانون الاجتماعي*. مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب.
- العتيقي، عبد العزيز. والشرقاني، محمد. واليوسف، محمد القوري. (1999). *دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة (مشروع 1998)*، ط1، مطبعة دار الجسور، وجدة، المغرب.
- العراسي، مليكة (2012). *الحماية القانونية للأجراء عند تقليص ساعات العمل*، مجلة الملف، المغرب، عدد19.
- عرفات، حسام. (2017). *شرح قانون العمل الفلسطيني -دراسة مقارنة*، ط1. إصدار الكلية العصرية، رام الله، فلسطين.
- قدوس، حسن عبد الرحمان. (1990). *إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية*. مطبعة الجلاء الجديدة، المنصورة، مصر.
- كيرة، حسن. (1977). *أصول قانون العمل (عقد العمل)*، ط3، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.
- مباركة، دنيا. (يونيو 1999). *إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية*، مجلة المناظرة، المغرب، العدد الرابع.
- مجلة أهم قرارات المجلس الأعلى المغربي الصادرة في المادة الاجتماعية احتفاء للذكري الخمسين لتأسيسها. (2007). ج1.
- مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية في القضايا الحقوقية للسنوات 2010-2011. (2013). الجزء الخامس.
- المصطفى، سيدي المختار ولد محمد. (2006/2005). *مؤسسة الحوار الاجتماعي لإنعاش المقولة في القانون المغربي والقانون الموريتاني*. رسالة لنيل دبلوم دراسات عليا معمقة في

- القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أگدال، الرباط، المغرب.
- المصطفى، شنضيف. (2006). *نظام التشغيل*، مطبه فضالة، المحمدية، المغرب.
- نشرت قرارات المجلس الأعلى المغربي، السلسلة الأولى. (2009). جزء أول.
- الوكيلي، ميمون. (2007/2006). *المقابلة بين حرية التنديير ومبدأ استقرار الشغل – دراسة مقارنة*، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق، الدار البيضاء، المغرب، السنة الجامعية.
- [www.muqtafi.birzeit.edu](http://www.muqtafi.birzeit.edu)
- [www.arabic.euronews.com](http://www.arabic.euronews.com)

### References

- A set of legal principles issued by the Palestinian Court of Cassation in human rights cases for the years 2010-2011, Part Five, 2013.
- Abboud, Musa. (1981). *Lessons in Social Law*. An-Najah New Press, Casablanca, Morocco.
- Ahadaf, Mohamed. (1992/1993). *The work contract was suspended for economic reasons in the Moroccan legislation*, Master Thesis in Private Law, University of Mohammed V, Faculty of Legal, Economic and Social Sciences Agdal, Rabat, Morocco.
- Al-Arasi, Malika. (2012). Legal Protection of Workers when Working Hours Reduced, Issue 19, Al-Malaf journal, Morocco.
- Al-Ateeqi, Abdul-Aziz. Al-Sharqani, Muhammad. Al-Yousifi, & Muhammad Al-Qouri. (1999). *A critical analytical study of the forthcoming Labor Code (Project 1998)*, 1st Edition, Dar Al-Jusoor Press, Oujda, Morocco.
- Al-Bassiouni, Abdel Ghaffar. (1995). *The Power of the Employer to Unilaterally Amend the Employment Contract*, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, Egypt.

- Al-Khamisi, Muhammad. (2004). *The System of Collective Exemption*. the third symposium of the social judiciary organized by the Higher Judicial Institute on May 23 and 24, 2003, Dar el-Salaam, Rabat, Morocco.
- al-Sharqani, Muhammad. (2003). *The Labor Relationship between Labor Legislation and the Labor Code Project*, 1st Edition, Dar Al-Qalam Press, Rabat, Morocco.
- Al-Wakili, Maymoun. (2006/2007). *The contracting between freedom of management and the principle of job stability - a comparative study*. a thesis for a doctorate in law, Hassan II University, Faculty of Legal, Economic and Social Sciences, Ain Chock, Casablanca, Morocco.
- Arafat, Hussam. (2017). *Explanation of the Palestinian Labor Law - a comparative study*. 1st Edition. Published by the Modern College. Ramallah, Palestine.
- Belafia, Leila. (2007/2008). *The Flexibility in Employment Relationships According to the Labor Code*, Thesis for a Postgraduate Diploma in Private Law, Mohammed V University - Faculty of Law Souissi, Rabat, Morocco.
- Benhasayen, Mohamed. (2012). *Explanation of the Moroccan Labor Code with the latest developments in regulatory texts and judicial work*, . 3rd Edition, Emstein Press, Rabat, Morocco.
- Bennani, Mohamed Said. (1993). *Economic Exemptions and Exemptions, the Second Symposium on Social Justice organized by the Higher Judicial Institute on May 25 and 26, 1992*, Dar Al Maarifa Publishing, Rabat, Morocco.
- Bennani, Mohamed. (1989). *Labor Law in Morocco*, first part, second edition. Individual Work Relationships, Moroccan Publishing House, Casablanca, Morocco.
- Bennani, Mohamed. (2009). *Labor Law in Morocco in light of the Labor Code*, third part, Dar Al Salam, Rabat, Morocco.

- El Mustapha, Sidi Mokhtar Ould Mohamed. (2005/2006). *The Social Dialogue Foundation to Revive Entrepreneurship in Moroccan and Mauritanian Law*, Thesis for an in-depth postgraduate diploma in private law, University of Mohammed V, Faculty of Legal, Aghdal, Rabat, Morocco.
- Hassan, Kira. (1977). *The Principles of Labor Law (Employment Contract)*, 3rd Edition, Al Maarif Establishment, Alexandria, Egypt.
- Houh, Neal. (2017). *Reading in Palestinian Labor Law No. 7 of 2000*, issued by the General Federation of Palestine Workers Union, Ramallah, Palestine.
- journal decisions of the Moroccan Supreme Council, the first series, first part, 2009.
- Mubarak, Dania. (June 1999). *Termination of Labor Relations for Economic Reasons*. Issue 4, Al-monadara journal, Morocco.
- Quddus, Hassan Abd al-Rahman. (1990). *Termination of Labor Relations for Economic Reasons*. Al-jalaa New Press, Mansoura, Egypt.
- Shanidid, Al-Mustafa. (2006). *Operating System*, Fadala Library, Mohammadiyah, Morocco.
- The magazine of the most important decisions of the Supreme Council issued in the social article in celebration of the fiftieth anniversary of its founding, Part 1, 2007.
- Tizawi, Omar. (2006/2007). *The Labor Code, Economic and Social Development, a doctoral thesis in private law*, Hassan II University, Faculty of Law, Ain Chock, Casablanca, Morocco.
- Tsouwali, Mohamed. (2010). *The Labor Code between theory and practice in individual contracts*, 1st Edition, part1. The Printing House and the National Paper, Marrakech, Morocco.

"التنظيم القانوني لساعات العمل ودوره في تحقيق التوازن بين....." 78

[www.muqtafi.birzeit.edu](http://www.muqtafi.birzeit.edu)

[www.arabic.euronews.com](http://www.arabic.euronews.com)

مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 37 (1) 2023