"القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: دراسة مقارنة (القانون القَطري مع القانون الأردني"

دانه عتيق الجهام الكواري*

تاريخ وصول البحث: 2024/1/10م تاريخ قبول البحث: 2024/4/4م

الملخص

تعتبر عقود العمل الدولية من قبيل العقود ذات الأهمية في المجتمعات المحلية، حيث تم تنظيم أحكامها في بعض قوانين الدول العربية. فيمكن تعريف عقد العمل الدولي بأنه العقد الذي يتضمن عنصرًا أجنبيًا وتمتد آثاره القانونية إلى عدة دول، فيتعدى بذلك نطاق النظام القانوني للدولة الواحدة. تتمثل إشكالية هذه الدراسة في معرفة مدى ملاءمة أحكام كل من القانون المدني القطري والقانون المدني الأردني بعقود العمل الدولية. وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أحكام عقد العمل الدولي في كل من دولة قطر ودولة الأردن، والاستفادة من التجارب العملية للقانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من الدولتين. بحيث سيتم اتباع المنهج التحليلي المقارن لكل من القانون القطري والقانون الأردني لإعداد هذه الورقة البحثية.

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج ومنها: أن المشرع القطري نظم أحكام عقد العمل الدولي في القانون المدني القطري رقم (22) لسنة 2004 وذلك بموجب المادة (28) الذي أشار فيه إلى سريان قانون الدولة التي تتخذها الإدارة مركز رئيسي لها على عقود العمل الدولية المبرمة بين العامل ورب العمل، بالإضافة إلى أنه وضع استثناء في حالة إبرام عقد العمل الدولي من قبل فروع هذه الإدارة والمتواجدة بدولة قطر، فحينها يطبق القانون القطري على هذه العقود. وأما بالنسبة للمشرع الأردني فإنه أحال مسألة القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي لقانون إرادة الأطراف.

الكلمات المفتاحية:

القانون المدني القطري، القانون المدني الأردني، قواعد القانون الدولي الخاص.

* باحثة.

" The Applicable Law in The International Employment Contract: A Comparative Study (Qatari Law with The Jordanian Law)

Abstract

International employment contracts are of great importance in local communities, as their provisions are regulated in the laws of some Arab countries. An international employment contract can be defined as a contract that includes a foreign element and has legal implications in multiple countries, thus exceeding the legal framework of a single state. The problem of this study lies in assessing the suitability of the provisions of both Qatari Civil Law and Jordanian Civil Law regarding international employment contracts. This study aims to shed light on the provisions of international employment contracts in both Qatar and Jordan, and to benefit from the practical experiences of the applicable law on international employment contracts in both countries. The comparative analytical approach will be followed for both Qatari and Jordanian Law in preparing this research paper.

This study reached several findings, including: that the Qatari legislature regulated the provisions of International Employment Contracts in Qatari Civil Law No. (22) of 2004 under Article (28), which indicated the application of the Law of the state where the administration, with which the contract was concluded, has its main centre on International Employment Contracts concluded between the Worker and the Employer. An exception was made for the conclusion of International Employment Contracts by branches of this administration located in Qatar, where Qatari Law applies to these contracts. As for the Jordanian legislature, it referred the issue of the applicable Law on International Employment Contracts to the Law of the Parties' Will.

Key Words: Qatari Civil Law, Jordanian Civil Law, Principles of Private International Law .

المقدمة:

يعرف عقد العمل فقهاً بأنه اتفاق شفوي أو كتابي سواء أكان اتفاقا صريحا أم ضمنيا، حيث إن العامل يتعهد بمقتضاه أن يؤدي عملاً لدى صاحب العمل، ويخضع بالتالي العامل لرقابة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر لفترة زمنية معينة أو غير معينة. [1] والجدير بالذكر إن قواعد قانون العمل تتميز بأنها قواعد آمرة متعلقة بالنظام العام، في حين أن عقود العمل الدولية جاءت بقبيل الاستثناء وذلك إعمالاً لمبدأ قانون الإرادة. وتكتسب عقود العمل الدولية طابع عالمي وذلك بسبب وجود العنصر الأجنبي في عقد العمل. أولت منظمة العمل الدولية أهمية لعقد العمل الدولي، حيث ظهرت المبادئ والحقوق الأساسية للعمل في التسعينات وذلك لتحقيق التوازن الأمثل لدول العالم من خلال وضع حد أدنى للقواعد التي تتحكم بسير العمل وحقوق العاملين. [2]

تعتبر عقود العمل الدولية بمثابة الأداة التي تدعم حركة التجارة الدولية، فهي وسيلة للتبادل التجاري والاقتصادي للدول ولهذا السبب تكمن أهمية العقود الدولية. وإن إضفاء صفة الدولية على العقد تؤدي إلى خضوعه لقوانين غير القانون الوطني فقد يخضع للقواعد الدولية كالمبادئ المشتركة للتجارة العالمية. فيتميز عقد العمل الدولي عن عقد العمل الداخلي في أن عقد العمل الدولي نطاقه يتعدى حدود النظام القانوني الواحد لتحتوي على عدة قوانين وذلك تنفيذاً لقواعد الإسناد التي تحدد قانون الدولة الواجبة التطبيق على الالتزامات العقدية. [3]

أهمية البحث:

إن للبحث أهمية في علاقات العمل ذات الطابع الدولي وذلك لما لهذه العقود من خصوصية قائمة على إضفاء أحكام قانونية تمنح حماية قانونية للعامل، ولتعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام فإن مسألة القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي أثارت جدلاً فقهياً لدى الفقهاء والمشرعين.

منهج البحث:

سيتم اتباع المنهج التحليلي المقارن في إعداد هذه الدراسة وذلك من خلال تحليل نصوص قواعد القانون الدولي الخاص في القانون المدني القطري (المنهج التحليلي) ومقارنتها بقواعد القانون الدولي الخاص في القانون المدني بالمملكة الأردنية الهاشمية فيما يتعلق في القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي (المنهج المقارن) لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف بشأن قواعد الإسناد في عقد العمل الدولي.

مشكلة الدراسة:

تتمثل إشكالية هذه الدراسة في مدى كفاية الأحكام المنظمة لعقد العمل الدولي في كل من القانون المدني الأردني والقانون المدني القطري؟

خطة الدراسة:

وللإجابة عن هذه التساؤلات فإن هذه الدراسة ستقسم إلى:

-**المطلب الأول:** القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون القطري

الفرع الأول: خصوصية أحكام عقد العمل الدولي بموجب القانون القطري

الفرع الثاني: القواعد العامة للالتزامات العقدية في القانون القطري

-**المطلب الثاني:** القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون الأردني

الفرع الأول: خصوصية أحكام عقد العمل الدولي بموجب القانون الأردني

الفرع الثاني: الفرق بين عقد العمل الدولي وعقد العمل الجماعي في القانون الأردني.

المطلب الأول.

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي بموجب القانون القطري:

نظم المشرع القطري أحكام القانون الواجب التطبيق على الالتزامات العقدية من حيث الشروط الشكلية والموضوعية التي يجب على أطراف العقد مراعاتها في المادة (27) والمادة (29) من القانون المدني القطري رقم (22) لسنة 2004، وأما فيما يتعلق بعقد العمل الدولي فإن المشرع القطري نظم أحكامها بموجب المادة (28) من القانون المدني القطري. ففي هذا المطلب فإننا سنعالج مسألة خصوصية أحكام عقد العمل الدولي بموجب القانون المدني القطري (الفرع الأول). في حين إننا سنبين القاعدة القانونية العامة للقانون الواجب التطبيق على الالتزامات العقدية في القانون المدني القطري (الفرع الثاني).

الفرع الأول.

خصوصية أحكام عقد العمل الدولي بموجب القانون المدني القطري:

استنادا إلى نص المادة (28) من القانون المدني القطري رقم (22) لسنة 2004 فإنه يتبين لنا أن المشرع القطري نظم أحكام القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في قوانينه الوطنية الداخلية، فنصت المادة (28) على أن:" يسري على عقود العمل التي يبرمها أرباب الأعمال مع عمالهم ومستخدميهم قانون الدولة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال. فإذا كان المركز

الرئيس لهذه الأعمال في الخارج وكانت فروعها في قطر هي التي أبرمت هذه العقود، كان القانون القطري هو الواجب التطبيق." ونظراً لنص هذه المادة فإن المشرع القطري وضع معيارين لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، فالمعيار الأول تمثل في نفاذ قانون الدولة التي يوجد فيها مركز إدارة هذه الاعمال الاصلي أما المعيار الثاني فهو تطبيق القانون الوطني في حالة ما إذا ابرمت فروع المركز الرئيسي الموجودة في قطر عقود العمل الدولي.

وإعمالاً لهذا المبدأ قضت محكمة التمييز القطرية في حكمها الصادر بتاريخ 2012/12/25م في الطعن رقم (226) لسنة 2012 بـ:" لما كان ذلك، وكان النص في الاتفاقية المبرمة بين حكومة دولة قطر وبين كلية شمال الأطلنطي والمصدق عليها بموجب المرسوم الأميري رقم (60) لسنة 2001 على اعتبار العاملين بكلية شمال الأطلنطي – قطر عاملين لديها وتدفع أجورهم بواسطتها.... وأن دولة قطر التي توفر الموارد المالية لميزانيات التأسيس والمنشآت والإدارة والتشغيل..، ولما كان من غير المختلف عليه أن المركز الرئيسي للجامعة المدعى عليها يقع بدولة كندا وأن المدعية تعاقدت للعمل بفرع الجامعة بقطر، وكانت الأوراق قد خلت من ثمة ما ينبئ عن أن عقد العمل المحاج به في الدعوى قد أُبرم في قطر حيث فرع الجامعة الذي تعمل به المدعية، ومن ثم كان القانون الكندي هو الواجب التطبيق بين المتخاصمين في الدعوى الماثلة."[4] كما وقضى القضاء القطري بذات الحكم في الطعن رقم (161) لسنة 2015 والصادر بتاريخ 2015/06/09م.[5] وهو ما يؤيد نص المادة (28) من القانون المدني القطري والذي نص على ضرورة تطبيق قانون مقر الإدارة الرئيسي للجامعة وهو في الحكم السابق القانون التابع لدولة كندا على سند أن كلية الشمال الاطلنطي مقرها الرئيسي في هذه الدولة.

وعلى خلاف القانون القطري فإن القضاء في الامارات اختلف تطبيقه للقانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي واحال قواعد الإسناد إلى إرادة اطراف العقد فقضت محكمة التمييز الاماراتية في حكمها الصادر بتاريخ 2017/03/22م في الطعن رقم (16و 33) لسنة 2017 بشأن تطبيق أحكام عقد العمل الدولي المبرم بين العامل والشركة بـ: "لما كان ذلك، وكان الثابت أن الطاعن وقع بتاريخ 2012/08/28م على عقد العمل الدولي الذي وافق فيه على العمل وفقاً لسياسة الانتداب الدولي وعلى خصم نسبة من أجره تستقطع لقاء الضريبة الافتراضية مقابل التزام الشركة ان تتحمل عنه دفع الضرائب الفعلية في البلد المستضيف، ... حيث مما لا جدال فيه ان الطاعن وقع عقد الانتداب الدولي وخضع بإرادته لسياسة الانتداب الدولي ونظام الضريبة الافتراضية وإذ كان ما تقدم ذكره يكون النعي على غير أساس."[6] [7]

وبناء عليه، نرى أن المشرع القطري أحسن عندما وضع أحكام خاصة تنظم مسألة القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون المدني القطري، وذلك حفظاً لمصالح أطراف العلاقة التعاقدية.

الفرع الثاني.

القاعدة القانونية العامة للقانون الواجب التطبيق على الالتزامات العقدية في القانون القطري:

نصت المادة (27) من القانون المدني القطري رقم 22 لسنة 2004[8] في الفرع الثالث بعنوان سريان القانون من حيث المكان على أن: "يسري على العقد من حيث الشروط الموضوعية لانعقاده ومن حيث الآثار التي تترتب عليه، قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد، هذا ما لم يتفق المتعاقدان أو يتبين من الظروف أن قانوناً آخر هو الذي يراد تطبيقه. على أن قانون موقع العقار هو الذي يسري على العقود التي أبرمت في شأن هذا العقار." ويتبين لنا من خلال نص المادة السابقة أن المشرع القطري وضع أربعة ضوابط إسناد بالنسبة للشروط الموضوعية لقيام العقد صحيحاً وعلى الآثار التي تنتج عن هذا العقد. وذلك من خلال الإشارة أولاً إلى قانون إرادة الأطراف الذي يراه بعض الفقهاء كما لو كانت قاعدة مادية تمارس دورها وفقاً لمعايير مادية تترجم مصالح أطراف العلاقة التعاقدية، فاختيار أطراف العقد تطبيق قانون دولة معينة يفيد بأنهم على إطلاع بالقواعد القانونية الموضوعية التي ستنطبق على هذا العقد. [9] ويرى أنصار اتجاه تطبيق قانون الإرادة أن هذه الإرادة هي المرجع الذي تم الاعتماد عليه لتحديد الموطن. ويرى بعض الكُتاب أن هذا المعيار لم يعد ذا قيمة ملائمة مع تقدم وسائل إبرام العقد وذلك مثل عقود التجارة الالكترونية، الذي تجد صعوبة بالغة في تحديد مكان إبرام العقد.[10] ثم أشار المشرع ثانياً إلى تطبيق قانون الموطن المشترك لكل من اطراف الالتزام العقدي أما الضابط الثالث فتمثل في تطبيق قانون محل إبرام العقد في حالة ما إذا اختلفت جنسيات الأطراف، فأخذت بعض التشريعات العربية مثل القانون المدني المصري والقانون المدني العراقي والقانون المدني الأردني بضابط محل إبرام العقد لإسناد القانون الواجب التطبيق على العقد عند عدم النص صراحةً لاختيار الأطراف وفي حالة عدم تمكن القاضي من العثور على الإرادة الضمنية لأطراف العقد. اتجه جانب من الفقه على اعتبار أن محل إقامة الشخص من الممكن أن تكون

على سبيل الاسترشاد هو القانون الواجب التطبيق على الالتزامات العقدية وهو ما تبناه القضاء المصري، ففي حالة عدم معرفة الموطن أو انعدامه فمن الممكن تطبيق قانون القاضي على المنازعة المطروحة أمام القضاء وفي حالة كان قانون الدولة الأخرى أكثر ملاءمة فإن هذا القانون يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار ومن ثم تطبيقه.[11]

واستكمالاً لضوابط الإسناد للشروط الموضوعية على العقد أشار المشرع القطري في نهاية نص المادة (27) على ضابط قانون موقع العقار بالنسبة إلى ما إذا كان العقد واقعا على عقار، فبالتالي يسري قانون موقع العقار على العقود المتعلقة به. ووفقاً لنص المادة (29) من القانون المدني القطري، فإن المشرع القطري وضع أحكاماً تنظم مسألة القانون الواجب التطبيق على الشروط الشكلية فنصت المادة على أن:" يسري على العقد، من حيث الشكل، قانون البلد الذي تم فيه، ويجوز أيضاً سريان القانون الذي يخضع له العقد في أحكامه الموضوعية، كما يجوز سريان قانون موطن المتعاقدين أو قانونهما الوطني المشترك." وبناء على نص المادة السابقة يتضح لنا أن المشرع أخذ بمعيار مرن لتحديد القانون الواجب التطبيق على الشروط الشكلية للعقد، فوضع ثلاثة معايير لتحديد القانون الواجب التطبيق على شكل العقد، فالمعيار الأول تمثل في تطبيق قانون البلد الذي تم فيه العقد حيث إن محل تنفيذ العقد يرتبط ارتباطاً لا يقبل التجزئة بالعقد الذي يعتمد على مبدأ الإقليمية. ثانياً أحال المشرع ضابط الإسناد بشأن الشروط الشكلية للعقد لما هو معمول عليه في الشروط الموضوعية بذات العقد، فيرى بعض أساتذة القانون [12] أنه كان من الأفضل أن يوحد المشرع القطري أحكام كل من قواعد الإسناد للشروط الموضوعية والشكلية للعقد بموجب نص مادة قانونية واحدة، وذلك من خلال تطبيق فكرة وحدة قانون العقد الذي يعني أن يتم تطبيق قانون واحد بشأن الأحكام الموضوعية والشكلية للالتزامات العقدية.

المطلب الثاني.

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي بموجب القانون الأردني:

عالج التشريع الأردني أحكام قواعد الإسناد للالتزامات العقدية وفقاً لنص المادة (20) والمادة (21) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976[13] التي أشارت إلى ضوابط إسناد القانون الواجب التطبيق على العقد ومن بينها معيار قانون الإرادة. ولأهمية عقد العمل الدولي في وقتنا الحالي، فإنه كان من اللازم معرفة موقف المشرع الأردني من مسألة قواعد الإسناد لعقد العمل

الدولي وهو ما سيتم مناقشته في (الفرع الأول) وبيان الفرق بين عقد العمل الدولي وعقد العمل الجماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول.

خصوصية أحكام عقد العمل الدولي بموجب القانون المدني الأردني:

اكتفى المشرع الأردني بالشروط العامة على الالتزامات العقدية من حيث الشروط الموضوعية والشكلية للعقد المبرم بين أطراف العلاقة التعاقدية في مجال تنازع القوانين وذلك بموجب نص المادة (20) و(21) من القانون المدني الأردني. فنصت المادة (20) من القانون المدني على أن:" 1. يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً فإن اختلفا سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد. هذا ما لم يتفق المتعاقدان على غير ذلك.2. على أن قانون موقع العقار هو الذي يسري على العقود التي أبرمت في شان هذا العقار." كما نصت المادة (21) من القانون المدني الأردني على أن: "تخضع العقود ما بين الأحياء في شكلها لقانون البلد الذي تمت فيه ويجوز أيضاً ان تخضع للقانون الذي يسري على أحكامها الموضوعية كما يجوز أن تخضع لقانون موطن المتعاقدين أو قانونهما الوطني المشترك." ويتبين لنا أن المشرع الأردني أورد نصاً عاماً يتعلق بشروط العقد الشكلية والموضوعية في الالتزام العقدي سواء أكان محله عقاراً أم منقولاً، فتتضمن المسائل الموضوعية للعقد في بيان أركانه وآثاره وطرق انقضائه أما المسائل الشكلية للعقد فينطوي على القالب اللازم لإفراغ العقد به وإلا بطل العقد شكلياً فتتمثل أهميته في الإثبات[14]. فالعقود الوطنية تختلف عن العقود الدولية في إضفاء الطابع الدولي، حيث إن المحاكم الأردنية لا تسمح بتطبيق قانون دولة أجنبية على عقودها الداخلية لمجرد أن أطراف العلاقة اتفقوا على إحالة المسألة لقانون دولة أجنبية وذلك بغية التخلص من القواعد القانونية الآمرة في القانون الأردني.

وعلى الرغم من خصوصية أحكام عقد العمل التي ترتبط بالمنظور الاقتصادي والاجتماعي للدولة، فإن اختيار القانون الواجب التطبيق قد يقيد من مبدأ إقليمية القاعدة القانونية في مجال الالتزامات العقدية. ومن ضوابط الإسناد التي من الممكن أن يتم تطبيقها فيما يتعلق بعقد العمل الدولي وفقاً لقواعد روما 1 هي: أولا: تطبيق قانون الدولة التي سينفذ فيها عقد العمل. ثانياً: تطبيق قانون بلد رب العمل. ثالثاً: تطبيق قانون البلد الذي يرتبط بها عقد العمل ارتباطاً وثيقاً.[15]

تتمثل إشكاليات عقد العمل الدولي في أنها ذات نطاق ضيق ومحدود، ولتحقيق الغاية الاقتصادية والاجتماعية لعقد العمل الدولي فإنه كان من اللازم أن يتعدى عقد العمل نطاقه الضيق وذلك على اعتباره عقداً بالمعنى الفني، وبالتالي فإن الدولة التي ينفذ فيها العمل تعد من أكثر النظم القانونية التي تساهم في حل المشكلات المتعلقة بعلاقة العمل سواء أكان العقد هو أساس هذا القانون أم تم الإحالة لهذه القواعد القانونية الآمرة. وتؤدي عقود العمل الدولي وظيفتها في الدول التي يسود فيها النظم الخاصة بالتأمينات الاجتماعية والمتعلقة بعلاقات العمل كالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها. [16] وإجمالاً نرى أنه من الضروري وضع معيار خاص بعقد العمل الدولي بموجب القوانين الوطنية الأردنية التي تعالج مسألة تنازع القوانين في إطار القوانين الدولية الخاصة، وذلك حرصاً على وضوح القاعدة القانونية ولتحديد معيار ضابط الإسناد في عقد العمل الدولي.

-مبدأ قانون الإرادة:

لمبدأ سلطان الإرادة ميزة في العقود الدولية فهو قائم على الحرية الكاملة التي تعبر عن إرادة أطراف العلاقة في العقد في اختيار القانون الواجب تطبيقه على العقد الدولي. فمبدأ قانون الإرادة، لا يقبل الإحالة حيث إن ضابط الإسناد فيها يتمثل في الأحكام المادية للقانون الذي تم اختياره فأطراف العلاقة العقدية حينما اتفقوا على أن قانوناً معيناً هو الذي يحكم عقدهم فإنهم بالتالي على دراية بالقواعد القانونية لهذا القانون من حيث مصالحهم وآلية حسم المنازعات الناشئة عن عقودهم [17]. كما أن مبدأ قانون الإرادة يرجع في الأصل إلى المدرسة الإيطالية القديمة التي كانت تطبق على التصرفات بشكل عام قانون إرادة المتعاقدين غير الصريحة (الإرادة الضمنية) في اختيار قانون محل إبرام العقد من الناحية الشكلية والموضوعية. وحيث إن الثابت فقهاً أن الأخذ بقانون إرادة المتعاقدين يترتب عليه عدة نتائج في المنازعات الدولية، ومنها: صلاحية أطراف العقد في اختيار قانون أو أكثر ليحسم شروط العقد الموضوعية، ولأطراف العلاقة العقدية تضمين العقد بشرط توافر الصلة بين القانون الذي تم اختياره والعقد الدولي المبرم، وأخيراً إن مبدأ سلطان الإرادة يؤدي إلى إلغاء فكرة الإحالة لما قد تؤدي إلى قاعدة قانونية تخالف إرادة أطراف العقد. [18]

طبقاً للفقرة الأولى من نص المادة (20) من القانون المدني الأردني فإن لأطراف العلاقة التعاقدية الحق في اختيار قواعد الإسناد على العقد الذي أبرم بين أصحابه وهو ما يسمى بمبدأ قانون الإرادة، حيث إن قاعدة الإسناد تعرف بأنها قاعدة قانونية يضعها المشرع الوطني وهدفها

إرشاد القاضي إلى القانون الواجب التطبيق على المسائل التي تشتمل على العنصر الأجنبي. ولهذه القواعد أداة يربط بها المشرع بين المسند إليهم وهو ما يعرف بضابط الإسناد.[19]

ومن الأسباب التي تبرر حق المتعاقدين في اختيار القانون الواجب التطبيق على علاقاتهم التعاقدية هو تنفيذاً لمبدأ الحرية التعاقدية في تحديدهم لشروط العقد ولليقين القانوني بشأن المحاكم المختصة دولياً في نظر منازعات العقود الدولية ومدى الأثر المترتب عليه اقتصادياً. ولا بد من الإشارة إلى أن الأحكام القضائية الحديثة تؤيد أن فكرة قانون إرادة أطراف العقد هو القانون الواجب تنفيذه على العقد الدولي.[20]

والجدير بالذكر أنه تم توجيه عدة انتقادات لمبدأ حرية الإرادة لعدم أداء وظيفتها بالنسبة لعقود العمل فيرى البعض ضرورة استبعادها، سواء أكان (استبعادًا كليّا) فيتم اختيار القانون المختص الذي يحدده القاضي، ولكن لهذا الاستبعاد آثار سلبية كما يراه البعض بالنسبة لمصالح العامل. أو أن (يستبعد مبدأ حرية الإرادة بشكل جزئي) كتحديد المشرع للقوانين التي يُسمح لأطراف العلاقة التعاقدية أن يختاروها كقانون واجب التطبيق على عقدهم بشرط عدم مخالفة القواعد الآمرة في نظام الدولة الداخلي وقد انتقد هذا الاستبعاد أيضاً إلى عدم منحها الحماية الكافية للعامل إذا كانت القواعد الآمرة لا توفر الحماية المطلوبة له.[21]

فالمشرع الأردني وفقاً لنص المادة (20) من القانون المدني الأردني نص على قواعد الإسناد الاصلية "مبدأ قانون الإرادة" وقواعد إسناد احتياطية. فإرادة أطراف العقد إرادة مطلقة فتشمل الاتفاق الصريح والضمني ونطاق حدود الإرادة تتضمن تطبيقًا أكثر من قانون واحد في أجزاء العقد. والجدير بالذكر أن القواعد القانونية التي تم اللجوء إليها كقانون واجب التطبيق بناء على أرادة الأطراف في العقد تعتبر قواعد مفسرة وغير آمرة، فهي لا تتعلق بالنظام العام فيجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها.[22]

الفرع الثاني.

الفرق بين عقد العمل الدولي وعقد العمل الجماعي في القانون الأردني:

تختلف عقود العمل الدولية عن عقد العمل الجماعي، في أن عقد العمل الدولي له خصوصية تتمثل في ضرورة إسناد أحكام خاصة له تنظم مسألة عقود العمل الدولية وعدم تركها لقواعد الإسناد العامة وذلك لتمتعها بعلاقة تضم مصلحتين متنافرتين وهما المصلحة الاجتماعية

المقررة للعامل، والمصلحة الاقتصادية الممنوحة لرب العمل [23] على المستوى الوطني والعالمي، وهو الأمر الذي لم يتم تنظيم أحكامه في القانون الأردني.

في حين أن عقود العمل الجماعية تم تعريفها في قانون العمل الأردني بأنها "اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمال من جهة ومجموع عمال أو النقابة من جهة أخرى."[24] وبالتالي يتضح لنا أن عقد العمل الجماعي تمتد آثاره بالنسبة إلى الأشخاص الذين لهم مصلحة في إبرام العقد سواء للأشخاص الذين قاموا بتوقيع العقد في الحال أو بالنسبة للأشخاص اللاحقين. ولا تمتد آثاره إلى خارج حدود النطاق الجغرافي للدولة الواحدة وذلك على خلاف عقد العمل الدولي.

ومن قبيل المبادئ التي استقرت عليها محكمة التمييز الأردنية وذلك فيما يتعلق بالتنظيم القانوني لعقد العمل الجماعي هو في الطعن رقم (148) لسنة 2004 القاضي بـ:" ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المدون في وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة عملاً بأحكام المادة (39) من قانون العمل، بناء عل ذلك فإن قرار وزير العمل بإيداع نسخة من الاتفاق الجماعي المعقود ما بين البنك وموظفيه لدى الوزارة هو إفصاح من وزير العمل عن إرادته الملزمة بما له من صلاحية،..."[25]

ومما لا شك فيه، فإن لعقود العمل الجماعية فوائد عديدة في تطوير ودعم ظروف العمل الجيدة، ومنح العمال حقهم دون أية مخاوف من أرباب الاعمال وذلك من خلال منحهم حرية التوجه إلى النقابات للمطالبة بحقوقهم القانونية.[26]

وهذا الامر لا يمنع من مضاعفة الحماية القانونية للعامل ولأصحاب العمل من خلال تنظيم أحكام عقد العمل الدولي بموجب القوانين الوطنية الأردنية حتى يحقق المشرع الوطني فوائد اجتماعية واقتصادية للدولة.

الخاتمة:

وبناء على تم ذكره بشأن القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من القانون القطري والقانون الاردني، **توصلنا إلى أن:**

1-اخذ المشرع القطري بمعيارين لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، فالمعيار الأول تمثل في تطبيق قانون دولة المركز الرئيسي لإدارة هذه الاعمال أما المعيار الثاني فهو تطبيق القانون الوطني في حالة ما إذا كانت فروع المركز الرئيسي لهذه الاعمال والموجودة في دولة قطر هي التي أبرمت عقود العمل الدولية. كما أن المشرع القطري أسبغ حماية خاصة لعقود العمل الدولية من خلال الإشارة إلى نص المادة (28) من القانون المدني القطري.

2-لم ينظم المشرع الأردني قواعد الإسناد بشأن القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في تشريعاته الوطنية، وانما اكتفى بذكر القانون الواجب التطبيق على الشروط العامة الموضوعية والشكلية في الالتزامات التعاقدية.

3-تعتبر قواعد قانون العمل قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ولكن قواعد عقد العمل الدولي جاءت بقبيل الاستثناء لمبدأ قانون الإرادة.

4-يلعب مبدأ سلطان الإرادة دوراً هاماً في اختيار القانون الواجب التطبيق على العقد، إلا أن لهذا المبدأ عدة عيوب ومنها عدم الكفاية في توفير الحماية اللازمة للعامل. فمبدأ حرية الإرادة مقيدة بعدم مخالفة القواعد القانونية الآمرة التي أدت إلى تقليص حدود مبدأ سلطان الإرادة مما أصبح من اللازم البحث عن حلول بديلة.

5-تختلف عقود العمل الجماعية عن عقود العمل الدولية في أن آثار عقد العمل الجماعي لا تمتد إلى خارج نطاق الحدود الجغرافية للدولة الواحدة وذلك بعكس عقد العمل الدولي الذي تمتد آثاره لخارج حدود الدولة.

ونظراً للنتائج السابقة، فإننا نرى أن:

1-تضمين التشريع الأردني بقاعدة قانونية تعالج مسألة القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، على أن يكون النص المقترح كالآتي: " **يسري على عقود العمل التي يبرمها أرباب الأعمال مع عمالهم ومستخدميهم قانون الدولة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الاعمال. فإذا كان المركز الرئيسي لهذه الاعمال في الخارج وكانت فروعها في الأردن هي التي أبرمت هذه العقود، كان القانون الأردني هو الواجب التطبيق.**" وذلك لأهمية هذا العقد ولعدم كفاية مبدأ سلطان الإرادة على عقد العمل الدولي في توفير الحماية اللازمة للطرف الضعيف في العقد.

2-نشر الأحكام القضائية العربية والمتعلقة بمنازعات القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في المنصات الإلكترونية المخصصة للأحكام القضائية، وذلك لندرة الأحكام القضائية العربية التي تتناول تنازع القوانين في العقود الدولية ولصعوبة العثور عليها وحتى يتمكن القارئ من الاطلاع على أحكام الدول العربية فيما يتعلق بعقود العمل الدولية.

المراجع:

باللغة العربية:

أولا: الكتب

1-د. الداودي، غالب علي. (2011)، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص79.

2-د. فرج، طرح البحور علي حسن. (2000)، تدويل العقد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 77و 78.

3-د. حسين، صلاح علي. (2016)، الوجيز في تحديد قانون العقود التجاري الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 62 وص63.

4-د. صادق، هشام علي. (1986)، دراسات في القانون الدولي الخاص، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص173 وص174.
5-د. شوقي، بدر الدين عبد المنعم. (1973)، الموجز في القانون الدولي الخاص (دراسة مقارنة بين الفقه الدولي والأنظمة السعودية، (بدون طبعة)، دار الاصفهاني للطباعة بجدة، المملكة العربية السعودية، ص 123 وص124 وص133.
6-د. ناصيف، إلياس. (2020)، العقود الدولية (عقد الليزنغ أو عقد الايجار التمويلي) في القانون المقارن، ط الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص46 وص47.
7-د. المهجي، إيناس محمد. و د. المصري، يوسف. (2013)، دراسات في القانون الدولي الخاص، ط الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ص12 وص13.
8-د. خالد، هشام. (2015)، خضوع العقد التجاري الدولي لقانون الإرادة، ط الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 73 وص250.
9-د. عبدالعال، عكاشة محمد. (2007)، تنازع القوانين (دراسة مقارنة)، ط الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص270.
10-د. محمد، بلاق. (2015)، قواعد التنازع والقواعد المادية في منازعات عقود التجارة الدولية، ط الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 36 إلى ص 69.
11-د. الداودي، غالب علي. (2011)، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين (تنازع الاختصاص القضائي الدولي – تنفيذ الاحكام الأجنبية " دراسة مقارنة")، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص217 وص221.
12-د. الحجايا، نور حمد. (2020)، التنازع الدولي للقوانين وتطبيقاته، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص290 إلى ص 292.
13-د. الحداد، حفيظة السيد. (2013)، الموجز في القانون الدولي الخاص، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص405 وص406.

ثانيا: الأبحاث والرسائل الاكاديمية المنشورة

1-الحاج عيد، إبراهيم بديع حسني. (2020)، عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي في الأردن، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد2، ص277.
2-الضمور، عبد الله. (2020)، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: بعض الدروس المستفادة من قواعد روما 1 بشأن الالتزامات التعاقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 2، ص403 إلى ص430.
3-بن سالم، كمال. (2022)، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون الدولي الخاص الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد2، ص36.
4-جنيدي، صفاء جابر. (2023)، النظام القانوني لعقد العمل الجماعي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد1، ص53 وص54.
5-مختار، عبد الدائم. (2014)، مبدأ سلطان الإرادة في إطار عقد العمل الدولي، مجلة القانون المغربي، العدد 23، ص91 إلى ص100.

6-مرشد، محمود محمد عبد الحليم محمود. (بدون سنة) معيار التفرقة في عقد العمل الدولي، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية) – مجلة علمية محكمة، ص 9 وص17.

7-هياجنة، عبد الناصر زياد. (2019). قراءات نقدية في أحكام تنازع القوانين في القانون المدني القطري، المجلة الدولية للقانون، دار نشر جامعة قطر، المجلد 2019، العدد2، ص163.

ثالثاً: التقارير

1-منظمة العمل الدولية، التقرير السادس لمؤتمر العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، مكتب العمل الدولي بجنيف، 2012.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177669.pdf

رابعاً: التشريعات

1-القانون المدني الأردني، 1976.

2- قانون العمل الأردني، 1996.

3-قانون العمل القطري، 2004.

5-القانون المدني القطري، 2004.

خامساً: الاحكام القضائية

1-محكمة التمييز، المملكة الأردنية الهاشمية، تمييز مدني، طعن رقم (148) لسنة 2004، موقع شبكة قوانين الشرق، تاريخ الزيارة 2024/03/17م، في تمام الساعة: 2:27ص.

2-محكمة التمييز القطرية، المواد المدنية والتجارية، طعن رقم 226 لسنة 2012، جلسة بتاريخ: 2012/12/25م.

3-محكمة التمييز القطرية، المواد المدنية والتجارية، طعن رقم 161 لسنة 2015، جلسة بتاريخ: 2015/06/09م.

4-محكمة التمييز الإماراتية، مدني عمالي، طعن رقم (16) و (23) لسنة 2017، جلسة بتاريخ 2017/03/22م.

المراجع:

(1) د. الداودي، غالب علي. (2011)، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص79.

(2) منظمة العمل الدولية، التقرير السادس لمؤتمر العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، مكتب العمل الدولي بجنيف، 2012، الصفحة 9.

(3) الباحث مرشد، محمود محمد عبد الحليم محمود. (بدون سنة) معيار التفرقة في عقد العمل الدولي، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية) – مجلة علمية محكمة، ص 9 وص17.

(4) محكمة التمييز القطرية، المواد المدنية والتجارية، طعن رقم 226 لسنة 2012، جلسة بتاريخ: 2012/12/25م.

(5) محكمة التمييز القطرية، المواد المدنية والتجارية، طعن رقم 161 لسنة 2015، جلسة بتاريخ: 2015/06/09م.

(6) محكمة التمييز الإماراتية، مدني عمالي، طعن رقم (16) و (23) لسنة 2017، جلسة بتاريخ 2017/03/22م.

(7) ومن ضمن المبادئ التي اقرتها محكمة النقض المصرية فيما يتعلق بقانون الدولة واجبة النفاذ على عقد العمل الدولي والتي تشابهت مع القانون القطري في الدعوى رقم 1604 لسنة 1956 بشأن فصل عمال القاهرة من شركة الخطوط الجوية العالمية وانهاء خدمتهم لديها، هي: " اختصاص المحاكم المصرية بالدعاوى التي ترفع على الأجنبي مناطه وجود محل إقامة أصلي أو مختار أو

سكن له في مصر أو كانت الدعوى ناشئة عن اتفاق أبرم أو نفذ أو كان يشترط تنفيذه في مصر. وأما بشأن العقود التي يبرمها أصحاب الاعمال ومستخدميهم، فإن القانون الواجب التطبيق هو قانون الجهة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الاعمال، وإن تم إبرام العقد من قبل فروع الشركة الموجودة في مصر فإن القانون المصري هو الذي يطبق." منقول عن د. صادق، هشام علي. مرجع سابق، ص 177 وص 183.

(8) القانون المدني القطري، 2004.

(9) د. فرج، طرح البحور علي حسن. (2000)، تدويل العقد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 77و 78.

(10) د. حسين، صلاح علي. (2016)، الوجيز في تحديد قانون العقود التجاري الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 62 وص63.

(11) د. صادق، هشام علي. (1986)، دراسات في القانون الدولي الخاص، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص173 وص174.

(12) د. هياجنة، عبد الناصر زياد. (2019). قراءات نقدية في أحكام تنازع القوانين في القانون المدني القطري، المجلة الدولية للقانون، دار نشر جامعة قطر، المجلد 2019، العدد2، ص163.

(13) لقانون المدني الأردني، 1976.

(14) د. الحجايا، نور حمد. (2020)، التنازع الدولي للقوانين وتطبيقاته، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص290 إلى ص 292.

(15) د. الضمور، عبد الله. (2020)، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: بعض الدروس المستفادة من قواعد روما 1 بشأن الالتزامات التعاقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 2، ص403 إلى ص430.

(16) د. الحداد، حفيظة السيد. (2013)، الموجز في القانون الدولي الخاص، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص405 وص406.

إن لمبدأ قانون الإرادة أهمية في نطاق القانون الواجب التطبيق على الالتزام العقدي كضابط إسناد، فهو بمثابة التعبير الحقيقي عن الإرادة الفردية للمتعاقدين في إنشاء مراكز قانونية من حيث ترتيب الحقوق والالتزامات. وفي منتصف القرن 19 استمر العمل على فكرة هيمنة الإرادة في القانون الدولي الخاص كوسيلة لوضع حل لتنازع القوانين في العقود الدولية، وبالتالي أصبح مبدأ قانون الإرادة ليس مجرد حل للتبرير، بل أصبح هو الحل ذاته لتنازع القوانين في العقود الدولية. كما وأن مبدأ حرية الإرادة في اختيار القانون الواجب التطبيق في الالتزام العقدي تأخذ أحد صورتين هما الإرادة الصريحة "الاتفاق المكتوب" والإرادة الضمنية "اجتهاد المحكمة في البحث عن القانون الواجب لتطبيق بالاستناد لنية أطراف العقد"، مثل أن يكون في العقد نص مقتبس من قانون دولة معينة.

(17) د. عبدالعال، عكاشة محمد. (2007)، تنازع القوانين (دراسة مقارنة)، ط الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص270.

(18) د. محمد، بلاق. (2015)، قواعد التنازع والقواعد المادية في منازعات عقود التجارة الدولية، ط الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 36 إلى ص 69.

(19) د. البهجي، إيناس محمد. و د. المصري، يوسف. (2013)، دراسات في القانون الدولي الخاص، ط الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ص12 وص13.

(20) د. خالد، هشام. (2015)، خضوع العقد التجاري الدولي لقانون الإرادة، ط الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 73 وص250.

(21) مختار، عبد الدائم. (2014)، مبدأ سلطان الإرادة في إطار عقد العمل الدولي، مجلة القانون المغربي، العدد 23، ص91 إلى ص100.

(22) د. الداودي، غالب علي. (2011)، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين (تنازع الاختصاص القضائي الدولي – تنفيذ الاحكام الأجنبية " دراسة مقارنة")، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص217 وص221.

(23) بن سالم، كمال. (2022)، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون الدولي الخاص الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد2، ص36.

(24) جنيدي، صفاء جابر. (2023)، النظام القانوني لعقد العمل الجماعي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد1، ص53 وص54.

(25) محكمة التمييز، المملكة الأردنية الهاشمية، تمييز مدني، طعن رقم (148) لسنة 2004، موقع شبكة قوانين الشرق، تاريخ الزيارة 2024/03/17م، في تمام الساعة: 2:27ص.

(26) الحاج عيد، إبراهيم بديع حسني. (2020)، عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي في الأردن، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد2، ص277.

الهوامش:

([1]) د. الداودي، غالب علي. (2011)، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص79.

(2) منظمة العمل الدولية، التقرير السادس لمؤتمر العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، مكتب العمل الدولي بجنيف، 2012، الصفحة 9.

(3) الباحث مرشد، محمود محمد عبد الحليم محمود. (بدون سنة) معيار التفرقة في عقد العمل الدولي، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية) – مجلة علمية محكمة، ص 9 وص17.

(4) محكمة التمييز القطرية، المواد المدنية والتجارية، طعن رقم 226 لسنة 2012، جلسة بتاريخ: 2012/12/25م.

(5) محكمة التمييز القطرية، المواد المدنية والتجارية، طعن رقم 161 لسنة 2015، جلسة بتاريخ: 2015/06/09م.

(6) محكمة التمييز الإماراتية، مدني عمالي، طعن رقم (16) و (23) لسنة 2017، جلسة بتاريخ 2017/03/22م.

(7) ومن ضمن المبادئ التي اقرتها محكمة النقض المصرية فيما يتعلق بقانون الدولة واجبة النفاذ على عقد العمل الدولي والتي تشابهت مع القانون القطري في الدعوى رقم 1604 لسنة 1956 بشأن فصل عمال القاهرة من شركة الخطوط الجوية العالمية وانهاء خدمتهم لديها، هي: " اختصاص المحاكم المصرية بالدعاوى التي ترفع على الأجنبي مناطه وجود محل إقامة أصلي أو مختار أو سكن له في مصر أو كانت الدعوى ناشئة عن اتفاق أبرم أو نفذ أو كان يشترط تنفيذه في مصر. وأما بشأن العقود التي يبرمها أصحاب الاعمال ومستخدميهم، فأن القانون الواجب التطبيق هو قانون الجهة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الاعمال، وإن تم إبرام العقد من قبل فروع الشركة الموجودة في مصر فأن القانون المصري هو الذي يطبق." منقول عن د. صادق، هشام علي. مرجع سابق، ص 177 وص 183.

(8) القانون المدني القطري، 2004.

(9) د. فرج، طرح البحور علي حسن. (2000)، تدويل العقد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 77و 78.

(10) د. حسين، صلاح علي. (2016)، الوجيز في تحديد قانون العقود التجاري الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 62 وص63.

(11) د. صادق، هشام علي. (1986)، دراسات في القانون الدولي الخاص، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص173 وص174.

(12) د. هياجنة، عبد الناصر زياد. (2019). قراءات نقدية في أحكام تنازع القوانين في القانون المدني القطري، المجلة الدولية للقانون، دار نشر جامعة قطر، المجلد 2019، العدد2، ص163.

(13) القانون المدني الأردني، 1976.

(14) د. الحجايا، نور حمد. (2020)، التنازع الدولي للقوانين وتطبيقاته، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص290 إلى ص 292.

(15) د. الضمور، عبد الله. (2020)، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: بعض الدروس المستفادة من قواعد روما 1 بشأن الالتزامات التعاقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 2، ص403 إلى ص430.

(16) د. الحداد، حفيظة السيد. (2013)، الموجز في القانون الدولي الخاص، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص405 وص406.

إن لمبدأ قانون الإرادة أهمية في نطاق القانون الواجب التطبيق على الالتزام العقدي كضابط إسناد، فهو بمثابة التعبير الحقيقي عن الإرادة الفردية للمتعاقدين في إنشاء مراكز قانونية من حيث ترتيب الحقوق والالتزامات. وفي منتصف القرن 19 استمر العمل على فكرة هيمنة الإرادة في القانون الدولي الخاص كوسيلة لوضع حل لتنازع القوانين في العقود الدولية، وبالتالي أصبح مبدأ قانون الإرادة ليس مجرد حل للتبرير، بل أصبح هو الحل ذاته لتنازع القوانين في العقود الدولية. كما وأن مبدأ حرية الإرادة في اختيار القانون الواجب التطبيق في الالتزام العقدي تأخذ أحد صورتين هما الإرادة الصريحة "الاتفاق المكتوب" والإرادة الضمنية "اجتهاد المحكمة في البحث عن القانون الواجب لتطبيق بالاستناد لنية أطراف العقد"، مثل أن يكون في العقد نص مقتبس من قانون دولة معينة.

(17) د. عبدالعال، عكاشة محمد. (2007)، تنازع القوانين (دراسة مقارنة)، ط الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص270.

(18) د. محمد، بلاق. (2015)، قواعد التنازع والقواعد المادية في منازعات عقود التجارة الدولية، ط الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 36 إلى ص 69.

(19) د. البهجي، إيناس محمد. و د. المصري، يوسف. (2013)، دراسات في القانون الدولي الخاص، ط الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ص12 وص13.

(20) د. خالد، هشام. (2015)، خضوع العقد التجاري الدولي لقانون الإرادة، ط الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 73 وص250.

(21) مختار، عبد الدائم. (2014)، مبدأ سلطان الإرادة في إطار عقد العمل الدولي، مجلة القانون المغربي، العدد 23، ص91 إلى ص100.

(22) د. الداودي، غالب علي. (2011)، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين (تنازع الاختصاص القضائي الدولي – تنفيذ الاحكام الأجنبية " دراسة مقارنة")، ط الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص217 وص221.

(23) بن سالم، كمال. (2022)، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون الدولي الخاص الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد2، ص36.

(24) جنيدي، صفاء جابر. (2023)، النظام القانوني لعقد العمل الجماعي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد1، ص53 وص54.

(25) محكمة التمييز، المملكة الأردنية الهاشمية، تمييز مدني، طعن رقم (148) لسنة 2004، موقع شبكة قوانين الشرق، تاريخ الزيارة 2024/03/17م، في تمام الساعة: 2:27ص.

(26) الحاج عيد، إبراهيم بديع حسني. (2020)، عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي في الأردن، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد2، ص277.