

(٢)

الفهرس

رقم المصفحة

٤

- المقدمة .

٥ - الفصل التمهيدي :

٦ - أهمية قانون العمل .

٧ - النشأة التاريخية لقانون العمل .

الفصل الأول

مفهوم الإجازة السنوية

١٨

المبحث الأول : التعريف بالإجازة السنوية .

٢٠

المبحث الثاني : المكملة من الإجازة السنوية .

٢١

المبحث الثالث : شروط استحقاق الإجازة السنوية .

الفصل الثاني

مدة الإجازة السنوية وجمعها وتجزئتها وتحديدها

٢٣

المبحث الأول : مدة الإجازة السنوية .

٢٥

المبحث الثاني : جمجم الإجازة السنوية وتجزئتها .

١ - المطلب الأول : جمع الإجازة السنوية .

٢ - المطلب الثاني : تجزئة الإجازة السنوية .

٢٨

المبحث الثالث : موعد الإجازة السنوية .

٧

الفصل الثالث

العنوان السادس

مستحقات الإجازة السنوية طبقاً لـ ١٩٩٣

٢٠

١ - طبيعة الأدلة المستحقة على الإجازة السنوية .

٢١

المبحث الأول : اجر الإجازة السنوية .

٢٢

المبحث الثاني : الإجازة السنوية النهائية .

١ - نبذة

الفصل الرابعأ- تصورات وسائل آثار الإجازة السنويةرقة المبحث

- ٣٤ ١- المطلب المبحث الأول : حظر العمل أثناء الإجازة السنوية .
- ٣٥ ٢- المطلب المبحث الثاني : إثبات حصول العامل على الإجازة السنوية .
- ٣٦ ٣- المطلب المبحث الثالث : التنازل عن الإجازة السنوية واستبدالها بالاجر .
- ٣٨ ٤- المطلب المبحث الرابع : تقديم الإجازة السنوية .
- ٣٩ ٥- المطلب المبحث الخامس : عقوبة مخالفة الأحكام المتعلقة بالإجازة السنوية .

- الخاتمة :

- المراجع :

المقدمة :-

قبل البدء بتعریف الإجازة السنوية لابد لنا من تحديد معنی الإجازة بشكل عام .
فإجازة لغة : تعنی اجاز ، جوزا ، وجوازا ، ويقال اجاز فلا الموضع أي امضاه
وانفذه وايضا قاده حتى قطعه .

ويقال اجاز لفلان ما صنع أي اعطاء الجائزة ، ويقال اجازه بجائزه ، ويقال
امتناجاز أي طلب الإجازة ^(١).

والإجازة قاتونا : تعنی عدم عمل العامل خلال فتره زمنية مع بقاء تقاضيه اجره
العادي خلال هذه المدة .

وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييزالأردنية في قرارها رقم ٦٦/١٦٥ صفحه
٨٩٢ سنة ١٩٦٦ ، حيث اعتبرت ان معنی الإجازة هو الانقطاع عن العمل .

وقانون العمل الأردني نص على الإجازات بفصل خاص وكل نوع منها له
حكمته وغايتها ، وسوف تتحدث عنها بشكل مختصر وقد أثرت ادراج موضوع
الإجازات ليكون بمثابة جسر نعبر بخطوته العريضة وملوماته الى موضوع
الإجازة السنوية (ويسمى بها البعض بالإجازة السنوية العادية تمييزا عن الإجازة
السنوية المرضية) .

والإجازة السنوية لها حكمتها وغايتها وهي راحة العامل من جراء شقاء عام
كامل من العمل المتواصل ليعود بعدها الى عمله بنشاط وفي هذا تنمية للإنتاج
والدخل القومي .

وتعتبر الإجازة السنوية من الحقوق الأساسية للعامل او الموظف والتي لا
يجوز التنازل عنها لأنها من النظام العام ، وقد كفل الدستور حق الإجازة السنوية
حيث ورد عليها النص في المادة ٢٣/ب والمتضمنة :
” تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحه أسبوعية وسنوية مع
الاجر ” ^(٢) .

(١) المعجم الوسيط - الجزء - الاول صفحة ١٤٦ .

(٢) الدستور الأردني - موسوعة القوانين والأنظمة الأردنية - الجزء الثالث صفحة ١٢٤٣ .

وقد رغبت في الكتابة عن الإجازة السنوية بسبب قلة الابحاث التي تطرق لهذا الموضوع وكذلك علاقتها بقطاع واسع من افراد المجتمع وكذلك ميولي واهتمامي للكتابة في قانون العمل، لذا وجدت ان اعمق في دراسة هذا الموضوع من نواحيه المختلفة بسبب قلة المراجع املأ ان اضع يدي على مشكلة تمس هذه الشريحة الواسعة وتثير العديد من القضايا ذات الأهمية الاجتماعية والقانونية .

والإجازة السنوية نص عليها المشرع في قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ في المواد ٦١ - ٦٤ ، وهذا يفيد بان المشرع قد احاطها باحكام وشروط خاصة تختلف عن الإجازات الأخرى .

- وقد قسمت هذا البحث الى :

- مقدمة .

- **فصل تمهيدي :** تناولت به اهمية قانون العمل ونشأة التاريخية له والتعديلات التي طرأت على هذا القانون ومن ثم بحثت بالاجازات بشكل عام وبعدها انفردت بموضوع هذا البحث ، وقسمته الى اربعة فصول .

- **الفصل الأول :** ويتضمن مفهوم الإجازة السنوية .

X - الفصل الثاني : ويتضمن مدة الإجازة السنوية وجمعها وتجزئتها وتحديد موعدها .

- **الفصل الثالث :** ويتضمن مستحقات الإجازة السنوية .

- **الفصل الرابع :** ويتضمن آثار الإجازة السنوية .

- **الخاتمة :** وتتضمن الاقتراحات .

الفصل التمهيدي

(أهمية قانون العمل والنشأة التاريخية)

الفصل التمهيدي :-

أهمية قانون العمل :

لا شك ان هناك اهمية بالغة لقانون العمل ويتمثل هذا الاثر في حياتنا الاقتصادية والاجتماعية ، فمن الناحية الاقتصادية يلعب هذا الفرع من فروع القانون دوراً كبيراً في توجيه الحياة الاقتصادية وفي تأمين العمل المدني المؤسسي الذي يتبعه جمالي المشرع لان يقوم ببيان التشريعات المناسبة تحقيقاً للاعتبارات الاقتصادية التي تسسيطر على المجتمع .

ان من اهداف سن قوانين العمل ضمان معاملة عادلة ومعيشة لائقة للعمال وهذا يتم بالتدخل عن طريق قوانين العمل لتحديد اجر عادل او فرض حد ادنى لها وبالتالي يزيد من القدرة الشرائية للعمال الذين يمثلون شريحة واسعة من المجتمع وباختصار يتأثر حركة الاستهلاك ازدياداً ، وقد يصاحب ازدياد حركة الاستهلاك وازدياد نفقات الانتاج قله في الانتاج نتيجة اهتمام قوانين العمل بتخفيض ساعات العمل اليومي وتقرير الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية وعمل النساء والاحداث وهذه تزيد من نفقات الانتاج وتؤدي الى قلته .

اما من الناحية الاجتماعية يلعب قانون العمل دوراً هاماً في اشاعة العدالة الاجتماعية عن طريق تحسين اوضاع العمال من خلال تأمين المعاملة العادلة لهم من ناحية الاجور والرعاية الطبية والاجازات الضرورية لازالة اسباب القلق والتذمر الاجتماعي مما يحقق الاستقرار في المجتمع ، كما ان تحديد ساعات العمل وايام الراحة يجدد من نشاط العمال وبالتالي يؤثر في حياتهم العامة والخاصة^(١) ، ولابد من الإشارة اخيراً الى ان العمال يشكلون بالمفهوم الحديث احد عناصر الثروة الوطنية (طاقة العمل) ، وان مصلحة المجتمع تفرض الاهتمام بها ورعايتها شؤونها عن طريق التشريعات التي توفر لها حواجز العطاء والإبداع .

^(١) دكتور اهاب اسماعيل - قانون العمل - جامعة القاهرة - كلية الحقوق - صفحه ١٢ .

التطور التاريخي لقانون العمل :

خضعت علاقات العمل الى تطور تاريخي طويل فرضته عوامل حضارية وانسانية ، وهذا التطور يسير ويستجيب لتنظيم حاجة الانسان لجهود الآخرين وتوزيع ثمار هذه الجهد لتحقيق طموح العاملين ونظرتهم الى العمل في شروط افضل .

وكان العمل من حيث النشأة والتكون يعتبر حدثاً فبارغم من أهمية هذا القانون الا ان الاهتمام به في معظم الدول لم يبدأ الا منذ زمن قريب ، وكان تأخراً ظهور هذا القانون نتيجة للظروف المحيطة بالعمل منذ زمن قديم فروابط العمل تفترض حرية الافراد في التعاقد ، وهذا لم يكن مسلماً به في الجماعات القديمة مما يتنافي مع قيام روابط العمل التي يتدخل القانون اليوم لتنظيمها .

كان الحال في الجماعات القديمة التي كانت اقتصادياتها قائمة على نظام الرق قد اقتضى قيام علاقة التبعية بين العبد والسيد حيث كان العبد خاضعاً لسلطات سيده وبالنهاية فهو مجبر على العمل ^{عن} ولذا لم تكن الامور بحاجة الى التدخل في تنظيم علاقات العمل التي لا تقوم **الأُوجُود** الحرية الفردية في التعاقد وهذه كانت منتفية بين السيد والعبد .

وجرى بعض التغيير على نظام العمل في القرون الوسطى وان لم يؤد ذلك الى نشوء قانون العمل بمعناه المتعارف عليه حالياً حيث خضعت الزراعة لنظام الاقطاع وأصبحت العلاقة بين صاحب الارض والفرد تتبعاً للارض التابعه لصاحب الاقطاع وهذا يعني الخدمة لدى صاحب الارض دون حاجه الى تنظيم روابط اعمل .

وفي مرحلة الانتقال من النظام الاقطاعي الى التطور الصناعي كان لا بد من ان يسلم بضرورة التدخل في تنظيم روابط العمل نتيجة تغيير الافكار الاجتماعية والمذاهب الاقتصادية من اجل حماية الفئة الضعيفة من المساوى والمظلوم التي اصابتهم من ارباب العمل ، وفي هذه المرحلة التاريخية خضعت الصناعة لنظام الطوائف وهذا كان عائقاً لنشوء قانون عمل حيث كان اهل كل

(٨)

صناعة يكونون طائفة تتكون بالدرج الطبقي من الصبي تحت التمرين الى العامل الى المعلم وشيخ الطائفة وتستقل بحكم شؤون الصناعة وبوضع نظام الترقى والاجور واوقات العمل والراحة والاجازات .

وبقيام الثورة الفرنسية على اساس الحرية والمساواة حيث نتج عن مبادئ الثورة الفرنسية الاعتراف بالحرية السياسية للأفراد من خلال اطلاق الحريات العامة ومن ضمنها حرية العمل مما ادى الى الغاء نظام الطوائف واصبح من حق العامل ان يختار صاحب العمل وبالعكس .

وترتب كذلك الاعتراف بالحرية القانونية حيث ساد مبدأ سلطان الإرادة وبات العقد اضمن لوسائل حكم علاقات الأفراد وبالتالي على الدولة ان تكفل احترام اراده المتعاقدين دون تدخل فيها .

وكذلك الاعتراف بالحرية الاقتصادية المتمثلة باحجام الدولة عن التدخل في ميدان الاقتصاد من خلال ترك علاقات اصحاب العمل لمنافسة الأفراد وجهودهم تحقيقا للحرية الاقتصادية .

ونتيجة لانتشار الآلات واستعمالها الذي عرض العمال للمخاطر نتيجة اصاباتهم مع عدم كفالة حمايتهم ، فبدأ العمال يشعرون بهذا الواقع وما كان يتحقق بهم من ظلم وازدياد الفروق بينهم وبين اصحاب العمل نتيجة تقدم الصناعة وظهور الرأسمالية فكونوا النقابات للدفاع عن مصالحهم ولجأوا الى سلاح الاضراب وبالمقابل لجا اصحاب العمل الى اغلاق المصانع للتاثير على العمال ، وهذا وبالتالي سبب صراعاً بين الطرفين مما حدا بالمشروع الى التدخل لتنظيم علاقات العمل وبدأ هذا التدخل بصورة جزئية حيث عالج فيها المشروع تحديد ساعات العمل وتحقيق بعض الحماية لتشغيل الاحداث^(١) .

(١) دكتور اسحاب اسماعيل - المرجع السابق - صفحة ١٥ .

وبدأ الندخل الجذري في مطلع القرن العشرين من خلال تحول الطبقة العاملة إلى قوة سياسية مؤثرة في المجالس التشريعية وهذه عوامل تولد عنها قانون العمل بمعناه الحديث^(١).

اما في الاردن فقد تطور تشريع العمل ومر بمراحل عديدة حيث كان ثمة تشريعين عثمانيين سنا في عام ١٩٠٩ وهما قانون الجمعيات وقانون الاضراب وبقى العمل بهما بالإضافة الى ما سنته حكومة الانتداب البريطاني من قوانين تتعلق بتنظيم العمل بما (قانون تعويض العمال لسنة ١٩٢٧ و قانون نقابات العمال لسنة ١٩٤٧) الى حين سن تشريع العمل في العام ١٩٥٣ حيث سمي العمل خلال تلك الفترة بتشريع العمل ومن معالمه الهامه هو قانون نقابات العمال رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣ وقانون تعويض العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥ ، الى ان انضم الاردن الى منظمة العمل الدولية سنة ١٩٥٦ حيث كان لها اكبر الاثر في افتتاح البلد على التأثيرات الخارجية وعلى مختلف الأصعدة (رسمية ، عمالية ، اصحاب عمل) واثر ذلك في تطور الوعي التشريعي في الاردن حين احضرت الدولة خيرا ليقوم بتحضير مشروع لقانون عمل موحد ينظم العديد من الحقوق العمالية وخاصة الاجور وساعات العمل والاجازات ، واستمر العمل بهما لحين ولادة قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ والذي يعتبر بحق اول قانون عمل اردني موحد حيث جاءت تسميته بقانون العمل الاردني لأول مره (وهذا اختيار موفق خلاف لفروع القانون الاخرى التي اخذت تسمياتها منذ زمن بعيد ، فان ما يدعى في وقتنا الحاضر "بقانون العمل" كان موضوعاً لتسميات متعددة ما زال بعضها مستعملاً في بعض الدول ، فمن تلك التسميات مثلاً التشريع الصناعي وهذا التعبير ضيق جداً لأن قانون العمل لا يطبق فقط على الصناعة ، كذلك تعبير قانون العمال فهو ضيق ايضاً لأنه لا يخص العمال وحدهم ، وكذلك تعبير القانون الاجتماعي هو الآخر واسع جداً وغير واضح فالقوانين كلها اجتماعية) ، والذي نظم العديد من الحقوق العمالية من عقود العمل وتحديد الاجور وحمايتها وساعات العمل والاجازة السنوية ومنحة الأمومة الخ ، بالإضافة الى انه استحدث دائرة خدمة للعمل في وزارة الشؤون الاجتماعية لأول مره وسميت بعدها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، وقد حل هذا القانون بدلاً من قانون نقابات العمال لسنة ١٩٥٣ وقانون تعويض العمال لسنة ١٩٥٥

(١) دكتور اهاب اسماعيل - المرجع السابق - صفحه ١١

وبمرور خمس سنوات على تطبيق هذا القانون فقد طالب العمال واصحاب العمل بضرورة اجراء بعض التعديلات الى ان صدر التعديل بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ والذي اشتمل على مسائل جديدة من حيث التنظيم مثل كيفية استحقاق مكافأة الخدمة بسبب وفاة العامل او الاستحقاق غير الشهري للعامل لاجر يوم العطلة الاسبوعية وكذلك السماح لاتحادات نقابات العمال بالانتساب الى المنظمات العمالية الدولية وتوسيع مجال تطبيق القانون ، وبسبب عدم جدوى التعديل كان هناك مشروع لقانون عمل جديد في اواخر العام ١٩٦٦ ، الا انه قد سقط بسبب معارضة ارباب العمل تخوفهم من الاعباء المالية الناتجة عنه ، ومعارضة العمال لانه يقيدهم من ناحية الاضراب .

وفي مطلع العام ١٩٦٨ تم تأسيس معهد الثقافة العمالية الذي كان من اهم اهدافه توحية الفكر العمالى من خلال تعريفهم بالنقابات والحركات العمالية وعقد الدورات المختلفة للمساهمة في توعيتهم والتي من شأنها ان تهضب بشؤون العمل والعمال في الاردن .

وبعد هذه الفترة تم اصدار قوانين مؤقتة معدله كان اهمها القانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٠ و تضمن العديد من الامور التي عرفت لأول مرره في الشؤون العمالية وكان اهمها منح العامل اجازه سنوية افضل ومنظم بحيث لا تدخل معها ايام العطل الرسمية والاعياد الدينية ، وقد الزم هذا القانون ارباب العمل بوجوب ابلاغهم للعمال مواعيد اجازاتهم السنوية ومنعه بجمع الاجازات لاكثر من سنة .

بعد ذلك استحدث القانون المعدل المؤقت رقم ٤ لسنة ١٩٧١ وتلاه القانون المؤقت رقم ٧٥ لسنة ١٩٧١ الى ان جاء القانون المعدل لقانون العمل رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢ وهذا بدوره الغى جميع القوانين المؤقتة السابقة والذي اشتمل على العديد من التعديلات التي اضيفت لأول مرره لهذا القانون وحققت للعامل المزيد من الحقوق والامتيازات^(١).

وبصدور قانون العمل الجديد رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ والذي بدأ العمل به اعتبارا من ١٦/٦/١٩٩٦ والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١٣ بتاريخ

^(١) دكتور هشام رفعت هاشم - شرح قانون العمل الاردني ١٩٧٣ - مكتبة المحاسب - عمان - صفحة ٣ .

١٩٩٦/٤/١٦، طويت صفحات القانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ والتعديلات التي طرأت عليه واهما تعديلاً ١٩٦٥ و ١٩٧٢ .

وبدأ مرحله جديده في تنظيم تطور وتقدم علاقات العمل لها ملامح خاصة لعل ابرزها انهاء حالة الجمود التي سادت علاقات العمل منذ ان طرحت فكرة اصدار قانون عمل جديد خلال النصف الاول من السبعينيات ، وفتح المجال على مصراعيه للانتقال الى حالة من الحركة والنشاط لتطوير علاقات العمل كلما استدعت الظروف التي ذلك للحفاظ على استمرار توازن هذه العلاقات وصيانته المصلحة العامة في ظل تقلب الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

ان قيام علاقة عقد العمل الفردي بين طرفين يرتب للعامل عدداً من الحقوق التي يقررها القانون لاعتبارات اجتماعية ، وتندرج هذه الحقوق في اطار التوقف عن العمل لأسباب ومناسبات يحددها التشريع مع الاستمرار في تقاضي الاجر ، والذي اطلق عليه الاجازات والتي نظمها المشرع باحكام خاصة ، استثناء على قاعدة ان الاجر في مقابل العمل ، ذلك لأن الإجازة ضرورية لاستعادة العامل نشاطه وفي هذا تنمية للإنتاج .

وقد حظيت الاجازات بكافة اشكالها باهتمام المنظمات الدولية حيث نص الاعلان العالمي لحقوق الانسان على انه : "لكل شخص الحق في الراحة وفي اوقات الفراغ ولا سيما تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات اسبوعية بأجر" .

كما حضيت الإجازة باهتمام منظمة العفو الدولية فابرمـت الاتفاقية رقم ٥٢ في سنة ١٩٣٦ الخاصة بالاجازات باجر في الصناعة والتجارة والخدمات ، وايضاً الاتفاقية رقم ١٠١ في سنة ١٩٥٢ الخاصة بالاجازات باجر في الزراعة ، كما وضـعت توصيتين اثنتين رقم ١٠١ في سنة ١٩٥٢ ورقم ٩٨ في سنة ١٩٥٤ تتعلق بالاجازات^(١) .

ومن خلال الاطلاع على قانون العمل الاردني وقوانين العمل في التشريعات العربية يتبيـن لنا ان المـشرع قد منح العـامل الـاجـازـات للـعـدـيد من الـاسـباب للمـحافظـة

(١) دكتور هشام رفعت هاشم - المرجع السابق - صفحة ٢٢٤ .

على حقوقه وقدرته على الانتاج ومنها على وجه التحديد حق العامل بالاجازة السنوية وهذا سيكون مدار بحثي حيث سأحاول تفصيلها حسب مشروع خطة البحث .

و قبل الدخول في بحث الاجازة السنوية لابد من الاشارة بشكل عام الى اجازات الاخرى الممنوعة للعامل حسب ما نص عليه قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ حيث نص على منح العامل : -

أولاً - الإجازة المرضية:

تمنح الاجازة المرضية للعامل نتيجة تعرضه لحالات مرضية تختلف في اوصافها ومدتها ، وتضطربه وبالتالي للتوقف عن العمل والتزام الراحة ريثما يستعيد الوضع الصحي السليم ، وهذه تختلف عن اجازة اصابة العمل " اجازة المرض المهني " التي تمنح للعامل نتيجة اصابته بضرر جسماني جراء حادث نشا اثناء قيامه بعمله ، والتي لها احكامها الخاصة بها .

وهذا ما اكده المادة ٦٥ من قانون العمل والتي تنص على ما يلى : -
 (لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوما خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوما اخرى بأجر كامل اذا كان نزيل احد المستشفيات وبنصف الاجر اذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدتها المؤسسة ولم يكن نزيل احد المستشفيات) .

وقد احسن المشرع بعدم تحديه مدة معينة لاستحقاق العامل لاجازته المرضية، وبديهي ان الإجازة المرضية تستقل عن الإجازة السنوية لاختلاف السبب المنشئ لكل منها ، فالعامل في اجازته المرضية لا يتوقف عن العمل للمتعة والاستجمام وإنما لاستعادة الوضع الصحي السليم^(١) .

- (١) دكتور محمد فاروق الباشا - التشريعات الاجتماعية - قانون العمل - جامعة دمشق - كلية الحقوق - المطبعة الجديدة - دمشق - ١٩٨٦ ، ١٩٨٧ - صفحه ٢٥٢ .

وحق العامل في الإجازة المرضية مقتضاه انه لا يجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل او توجيهه اشعار اليه لانهاء خدمته في اثناء اجازته المرضية^(١).

ثانياً - اجازة الأمومة:

قرر المشرع الاردني للمرأة العاملة اجازة أمومة قبل وبعد الوضع مدتها عشرة اسابيع ، حيث انه اعطى للعاملة الحق في ان تحصل على هذه الإجازة قبل الوضع باربعة اسابيع وان تتم الاسابيع الستة الباقية بعد الوضع ، ولها الخيار ان تأخذ كامل المدة منذ يوم الوضع ، وهذا ما اكده الماده ٧٠ من قانون العمل التي تتصل على ما يلي :

(للمرأة العاملة الحق في الحصول على اجازة أمومة باجر كامل قبل الوضع وبعد مجموع مدتها عشرة اسابيع ، على ان لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة) .

كما انه اعطى للعاملة عند الانتهاء من اجازة الأمومة الحق في الحصول على فترة مدفوعة الاجر لارضاع مولودها بحدود الساعة في اليوم على مدى سنة كاملة من تاريخ الولادة ، وهذا صريح من خلال نص الماده ٧١ من قانون العمل^(٢) .

واجازة الأمومة مستقلة عن الإجازة السنوية لأن لكل اجازة حكمتها وخصائصها الخاصة بها وهذا يتضح من النص المستقل لكل منها في قانون العمل ، الا ان للجازتين شأن واحد ، بحيث انه لا يسمح للعاملة العمل اثناء اجازتها والا يطبق عليها ما يطبق على العامل الذي يعمل اثناء الإجازة السنوية .

ومن الملاحظ بان العاملات في الزراعة وفي المصانع العائلية لا يستقدن من هذه الإجازة كونها من الاعمال المستثنية من احكام قانون العمل ، وقد منح القانون

(١) المحامي عصام الشريف - بحث الاحكام المستحدثة في قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ - مجلة نقابة المحامين - العدد التاسع ايلول ١٩٩٦ - صفحه ٢٢٩٧ .

(٢) دكتور هشام رفعت هاشم - بحث الجديد في قانون العمل الجديد - مجلة نقابة المحامين العدد التاسع - ايلول ١٩٩٦ صفحه ٢٢٥٧ .

الحالى العاملة الحق في الحصول على اجازة بدون أجر لمدة سنة للتفرغ ل التربية
اطفالها ، على ان تعود لعملها بعد تلك المدة وذلك في المؤسسات التي تستخدم
عشرة عمال فأكثر ، وتفقد حقها اذا تبين انها تعمل بأجر لدى مؤسسة اخرى خلال
مدة الإجازة المنوحة لها ، وهذا واضح من خلال نص المادة ٦٧ من قانون
العمل ، ويلاحظ من خلال هذا النص ان قانون العمل لم يحدد المقصود من فقدان
العاملة حقها اذا عملت في مؤسسة اخرى وهل المقصود ان تجبر على قطع
اجازتها والعودة الى عملها السابق وترك العمل الجديد او المقصود بذلك هو فقدانها
لعملها وحق رب العمل السابق في فصلها من عملها^(١)

وقد ايدت الاتفاقيات الدولية حماية حقوق المرأة العاملة وخاصة حقها في
جازة الامومة حيث صدر عن مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٥٢ اتفاقية دولية
وتوصية تتعلق بحماية الامومة .

ثالثا - الإجازات الإضافية :

ويندرج تحت هذا العنوان الإجازات التالية^(٢) :-

١ - اجازة الثقافة العمالية :

تنص المادة : ١/أ/٦٦ من قانون العمل الاردني على ما يلي :
" لكل عامل الحق في اجازة مدتها اربعة عشر يوما في السنة مدفوعة الاجر اذا
التحق بنوره للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل او
مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية " .

تعتبر اجازة الثقافة العمالية حق من حقوق العامل وهي غير مقصورة على
عمال معينين بل هي حق لكل عامل ويستفيد منها العامل المرشح من قبل رب
العمل او مدير المؤسسة وهذا يكون بالتنسيق مع النقابة المعنية ، ويلاحظ انه يوجد

- ١٩٩٦ -
(١) المحامي عصام الشريف - بحث الاحكام المستحدثة في قانون العمل الاردني الجديد رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

مجلة نقابة المحامين العدد التاسع - ايلول ١٩٩٦ - صفحة ٢٣٢٠ .

(٢) مجموعة التشريعات العمالية لسنة ١٩٩٦ - نقابة المحامين .

في الاردن عدد من المعاهد الثقافية العمالية موزعة في المحافظات وهي تابعة لوزارة العمل وهدفها توعية وتنقيف العمال من خلال عقد دورات تخصصية يحاضر بها مجموعة من المختصين في شؤون العمل والعمال وأية امور اخرى تتعلق بها ، ويكون العامل خلال هذه الدورة مرتبطاً بالمعهد وتحت اشراف ادارته وهو غير ملزم ان يتواجد او يعود الى المؤسسة التي يعمل لديها طيلة مدة الإجازة الثقافية .

ومدة اجازة الثقافة العمالية اربعة عشر يوماً ويكون صاحب العمل ملزماً بدفع اجرة العامل كاملاً خلال هذه الدورة ، واجازة الثقافة العمالية تستقل عن الاجازة السنوية لاختلاف الاجازتين عن بعضهما البعض من حيث الشروط والاحكام الخاصة بكل اجازة ، ولا يجوز لرب العمل اعتبار اجازة الثقافية العمالية اجازة سنوية للعامل ، واخيراً يتبيّن لنا بأن العامل خلال فترة الاجازة يتمتع بكافة الحقوق والامتيازات الممنوحة لبقية العمال .

٢ - اجازة اداء فريضة الحج :

المادة ٢/أ/٦٦ تنص على ما يلي :
 " لكل عامل الحق في اجازة مدتها اربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الاجر لاداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة ان يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الاقل لدى صاحب العمل ، ولا تعطى هذه الاجازة الا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة " .

يستفاد من هذا النص بان اجازة اداء فريضة الحج مشروطة بالعمل لدى صاحب العمل او المؤسسة نفسها مدة لا تقل عن خمس سنوات متتالية ، وهذه الاجازة حق لا يعطى بشرط ان يكون قد عمل المدة المحددة في القانون، ومن شروط هذه الاجازة انها تمنح للعامل مرة واحدة خلال مدة خدمته في المؤسسة .

ومدة اجازة فريضة الحج هي اربعة عشر يوماً ماجورة أي ان صاحب العمل ملزم بدفع بدل الاجر خلال تلك الإجازة للعامل .

٣ - اجازة الالتحاق بالدراسة في جامعة او معهد او كلية معترف بها :

من الملاحظ ان هذه الاجازة تختلف عن كافة الاجازات التي نص عليها قانون العمل كحق للعامل من حيث عدم منح العامل اجره خلال هذه المدة ، حيث تمنح له هذه الإجازة ولمدة محددة للالتحاق بالدراسة كما هو الحال في الحصول عليها لتقديم امتحانات سنوية او مناقشة بحث او رسالة علمية في حال الدراسة بالراسلة ، وهذا ما اكده المشرع في المادة ٦٦/ب من قانون العمل التي تنص

على ما يلي :
 " يحق للعامل الحصول على اجازه مدتها اربعة عشر يوما دون اجر اذا التحق للدراسة في جامعة او معهد او كلية معترف بها بصورة رسمية " .

٤ - اجازات الاعياد الدينية والعطل الرسمية :

اجازات الاعياد الدينية هي للاحتفال بمناسبة دينية روحية و/او للقيام بواجبات وشعائر فرضها الدين سواء كان الدين الاسلامي او المسيحي .

اما العطل الرسمية فهي للاحتفال بمناسبة رسمية او قومية معينة ، ولا علاقة لها براحة العامل او ما شابه ذلك ، وقانون العمل الاردني لم يتضمن اية احكام بشأن اعطاء العامل اجازه في ايام الاعياد الدينية والرسمية ، الا انه لكل عامل الحق في اجازه بأجر كامل في الاعياد الدينية والرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الوزراء^(١) .

الا ان القانون قد نص على اعتبار العمل خلال ايام الاعياد الدينية والعطل الرسمية من العمل الاضافي الاختياري ، ويستفاد من ذلك ان الاصل هو حق العامل التمتع والاستفادة من العطل وبأجر كامل ، وهذه العطل يصدر بها عادة قرار من رئيس الوزراء بتعطيل العمل خلالها .

ويلاحظ ان قانون العمل الاردني قد اغفل النص على حق العامل غير المسلم بالتمتع بالإجازة في الاعياد الخاصة بالطوائف غير المسلمة وان كان العرف قد استقر على منح العامل غير المسلم اجازه في الاعياد الدينية الخاصة به ، وقد كفل

^(١) دكتور هشام رفت هاشم - المرجع السابق - صفحه ٢٥٧ .

الدستور الاردني حماية هذا الحق من خلال المادة ١٤ التي تنص على ما يلي : "تحمي الدولة حرية القيام بشعائر الاديان والعقائد طبقا للعادات المرعية في المملكة ما لم تكن مخالفة بالنظام العام او منافية للآداب " .

وتعتبر هذه الاجازات ماجورة بأجر مضاعف أي ان العامل يتناقض في هذه الايام اجرا يعادل ١٥٠٪ من اجره العادي اذا رغب بالعمل خلال تلك الايام وكانت هناك ظروف خاصة ، وان الهدف الرئيسي من هذه الاجازات هو تمكين العمال وعائلاتهم من الاحتفال بالاعياد .

وتعتبر اجازات الاعياد الدينية والرسمية مستقلة عن الإجازة السنوية ، وبناءا على ذلك لا يجوز ان تخصم هذه الاجازات من الإجازة السنوية .
هذا وبعد ان انتهينا من استعراض الاجازات المنصوص عليها في قانون العمل الاردني بشكل موجز الا انه ثمة اجازات اخرى يحق للعامل الحصول عليها (وهذه غير محددة في القانون) لان العامل قد يحتاجها مثل اجازة الزواج " او ما يسمى باجازة الثقل او الشفقة اسوة ببعض التشريعات العمالية العربية " .

وكذاك الاجازة لوفاة من يخص العامل او احد اقربائه وفي مثل هذه الحالة على العامل ان يستأذن رب العمل ويكون تغييه عن العمل اما بأجر او بدون اجر وهذا يرجع الى رب العمل ، وكان على المشرع ان ينظم هذه الاجازات الطارئة بحكام خاصة بها اسوة بباقي الاجازات ، وهناك نوع من الاجازات نص عليه القانون وهي اجازة الزوجين لانتقال عمل احدهما ففي مثل هذه الحالة يحق لكل من الزوجين العاملين ان يحصل لمرة واحدة على اجازة بدون اجر ولمدة سنتين فقط لمرافقته زوجه اذا انتقل الى عمل اخر خارج مكان اقامته ، وهذا ما نصت عليه المادة ٦٨ من قانون العمل .

وبعد هذا الاستعراض السريع للالاجازات المنصوص عليها في القانون سوف نبدأ بدراسة الاجازة السنوية موضوع هذا البحث بشكل واف ودراسة مقارنة مع بعض التشريعات العربية .

الفصل الأول

(مفهوم الإجازة السنوية)

الفصل الأول

مفهوم الإجازة السنوية

المبحث الأول : التعريف بالإجازة السنوية : -

لم يتضمن قانون العمل الاردني أي تعريف خاص بالإجازة السنوية ، الا ان المادة ٦١ من قانون العمل الاردني التي وردت بهذا الشأن هي المرجع الوحيد لتعريف الإجازة السنوية ،

حيث نصت المادة ٦١ على ما يلي : -

" لكل عامل الحق بإجازة سنوية باجر كامل لمدة اربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة الا اذا تم الاتفاق على اكثر من ذلك على ان تصبح مدة الإجازة السنوية واحدا وعشرين يوما اذا امضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب ايام العطل الرسمية والاعياد الدينية وايام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية الا اذا وقعت خلالها " .

من خلال هذا النص يمكن ان نعرف الإجازة السنوية بأنها :
اجازه مدفوعة الاجر تستحقها مختلف فئات العمال والموظفين في نهاية كل سنة عمل ، محدده باربعة عشر يوما وتصبح واحدا وعشرين يوما اذا استمر العامل في عمله خمس سنوات متالية .

وقد سارت معظم التشريعات العربية على عدم وضع تعريف محدد يتعلق بالإجازة السنوية.

فالمادة ٥٨ من قانون العمل الموحد السوري نصت على ما يلي :
" يلتزم صاحب العمل باعطاء كل عامل امضى في خدمته سنه كاملة اجازه سنوية لمدة اربعة عشر يوما باجر كامل ، وتزداد الإجازة الى واحد وعشرين يوما متى امضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل ولا يجوز للعامل النزول عن اجازته " ^(١) .

(١) قانون العمل الموحد السوري وقانون التأمينات الاجتماعية - ممدوح عطري مساعد قضائي سابقا -

اما القانون العراقي فقد نص في المادة ٦٧ من قانون العمل على ما يلي :

" اولا : يستحق العامل اجازه باجر لمدة عشرين يوما عن كل سنة عمل.

ثانيا : يستحق العامل في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة اجازه سنوية لمدة ثلاثةين يوما عن كل سنة عمل.

ثالثا : يستحق العامل عن جزء السنـه اجازه تتناسب مع ذلك الجزء منها.

رابعا: لصاحب العمل عند الضرورة منح العامل بناء على طلبه اجازه بدون اجر".^(١)

اما قانون العمل المصري فقد حدد الإجازة السنوية بالمادة ٤٣ حيث نص

على ما يلي :

" يستحق العامل اجازه مدتها واحد وعشرين يوما باجر كامل لمن امضى في الخدمة سنه كاملة تزاد الى شهر متى امضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الإجازة لمدة شهر لمن تجاوز الخمسين ، وتقتصر الإجازة السنوية في السنـه الاولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوما ولا يمنحها الا بعد ستة اشهر من تاريخ التحاقه بالعمل " .

من خلال مقارنه النصوص المتعلقة بالإجازة السنوية في التشريعات العربية يتبيـن لنا بـان كـافـة التشـريعـات قد اجـمعـت عـلـى منـحـ العـاملـ اـجازـهـ سنـوـيـهـ باـجـرـ ، الا انـهاـ اـخـتـلـفـتـ فـيـ مـدـةـ هـذـهـ الإـجازـهـ وـزـيـادـتـهاـ بـعـدـ مرـورـ مـدـهـ زـمـنـيـهـ معـيـنـهـ فـيـ كـلـ قـانـونـ ، حيث سـارـ المـشـرـعـ الـأـرـدـنـيـ وـالـسـوـرـيـ عـلـىـ نـفـسـ النـهـجـ فيما يـتـعلـقـ بـمـدـةـ الإـجازـهـ السـنـوـيـهـ ، الا انـ المـشـرـعـ السـوـرـيـ اـشـتـرـطـ مـدـةـ عـشـرـ سـنـوـاتـ عـمـلـ لـتـصـبـحـ الإـجازـهـ وـاحـدـ وـعـشـرـينـ يـوـمـاـ فـيـماـ اـشـتـرـطـ المـشـرـعـ الـأـرـدـنـيـ مـرـورـ خـمـسـ سـنـوـاتـ لـتـصـبـحـ الإـجازـهـ وـاحـدـ وـعـشـرـينـ يـوـمـاـ ، فـيـماـ اـخـتـلـفـ المـدـةـ فـيـ التـشـريـعـيـنـ الـعـرـاقـيـ وـالـمـصـرـيـ .

(١) قانون العمل العراقي - وزارة العدل - اصلاح النظام القانوني (١٩) - دار الحرية للطباعة - بغداد

وحيثاً لو ان المشرع الاردني قد سار على نفس نهج المشرع العراقي من حيث زيادة مدة الإجازة السنوية فيما يتعلق بالاعمال المرهقة والضارة بالصحة .

المبحث الثاني : الحكمة من الإجازة السنوية :

يعتبر حق الإجازة السنوية من الحقوق الأساسية التي رتبها المشرع للعامل او الموظف ، والحكمة منها هي منح العامل فرصة للراحة من عناء عام كامل من العمل والترفيه عن النفس لكي يجدد نشاطه وحيويته وفي هذا تتميمه لنتائج الدخل القومي.

وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز في قرارها رقم ٤٦/١٣ مجلـة نقابة المحامين صفحـه ٤١٠ لـسـنة ١٩٦٦ والـذـي قضـى بـان الإـجازـةـ السـنـوـيـةـ قدـ قـرـرـتـ فيـ قـانـونـ العملـ للـعـاـمـ (بـقـصـدـ حـصـولـهـ عـلـىـ رـاحـةـ مـنـاسـبـةـ وـاستـعادـةـ نـشـاطـهـ) .

ولم تكن فكرة الإجازة السنوية معروفة قبل مرحلة التشريع الاجتماعي ، لكن الدراسات الاقتصادية ومن خلال تطور القوانين العمالية اجمعـتـ علىـ اقتـرارـ الإـجازـةـ السـنـوـيـةـ كـحقـ لـهـ اـرـتـباطـ بـالـنـظـامـ العـاـمـ حيثـ يـرـبـطـ بـأـنـ وـاحـدـ حـقـاـ لـلـمـجـتمـعـ واـخـرـ لـلـعـاـمـ وـثـالـثـاـ لـرـبـ الـعـلـمـ^(١) .

وبما ان الإجازة السنوية حق اساسي وملزم بها رب العمل تجاه العامل او الموظف تعتبر مرتبطة بالنظام العام ، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل عند ابرام العقد حرمان العامل من الإجازة السنوية ، والسبب الرئيسي لاعتبار الحق بالإجازة السنوية مرتبطة بالنظام العام ان سلامـةـ وـصـحةـ العـاـمـ مـقـدـمـةـ عـلـىـ الـمـنـافـعـ المـادـيـةـ^(٢) .

(١) دكتور محمد فاروق البasha - المرجع السابق - صفحـه ٢٤١ .

(٢) دكتور محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل - جامعة عين شمس - كلية الحقوق - ١٩٦٤ - دار النهضة العربية - صفحـه ١٥٢ .

وانطلاقاً من هذه الاسس فقد كفلت التشريعات العمالية الحديثة الوطنية والدولية حق العامل بالحصول على الإجازة السنوية واكتتها الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالإجازات .

المبحث الثالث : شروط استحقاق الإجازة السنوية :

احسن المشرع الاردني عملاً عندما الغى اشتراط استحقاق العامل الإجازة السنوية ان يكون قد عمل في مؤسسة منتظمة ، كما الغى اشتغال العامل مدة لا تقل عن (٢٤٠) يوماً خلال السنة الواحدة .

وذلك تسهيلاً من المشرع على العامل ليحصل على اجازته في أي وقت بدون تلك القيود واسوة ببعض تشريعات العمل العربية ، فالقانون الحالي لم يشترط لاستحقاق الإجازة السنوية اي شرط بل اكتفى بالقول انه لكل عامل الحق بإجازة سنوية باجر كامل وهذا ما اكده نص المادة ٦١ من قانون العمل الاردني .

ويلاحظ من خلال هذه المادة بان المشرع لم يفرق بين العمال بحسب فئاتهم او طبيعة عملهم بل اعتبر جميع العمال مستحقين لهذه الإجازة ، وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز الاردنية من خلال القرار رقم ٥٣/٦٢ لسنة ١٧٦ صفحة ٦٢ من قانون العمل الاردني .

ينص على ما يلي:

" ان عامل المياومة وعامل المشاهرة وحتى العامل الذي يشتغل بالساعة متساوون امام القانون باستحقاق الإجازة السنوية " ، وهذا ينطبق على العامل بالقطعة ايضاً . ويلاحظ ايضاً ان المشرع لم يشترط على العامل العمل لمدة سنة لكي يحصل على اجازته السنوية انما اعطاه الحق في الحصول على اجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة وهذا اذا لم تبلغ خدمة العامل السنة .

كذلك لم يشترط المشرع السوري لحصول العامل على اجازته السنوية اي شرط سوى ان يكون قد امضى في خدمة صاحب العمل سنه كامله أي انه لا يستحق الإجازة الا في نهاية كل عام من خدمته وهذا ما اكده الفقه والاجتهاد في التشريع السوري ، وتزداد الإجازة لتصبح واحد وعشرين يوماً متى امضى العامل عشر

سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل^(١) وهذا ما أكدته المادة ٥٨ من قانون العمل الموحد السوري والتي تنص على ما يلي :

"يلتزم صاحب العمل باعطاء كل عامل امضى في خدمته سنه كاملة اجازه سنوية لمدة اربعة عشر يوما بأجر كامل وتزداد الإجازة الى واحد وعشرين يوما متى امضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل ، ولا يجوز للعامل النزول عن اجازته " ، وهذا ما ذهبت اليه محكمة النقض السورية في القرار رقم ٥٢٦ تاريخ ١٩٦٢/٣/٢ والقرار رقم ١٤٣ تاريخ ١٩٦٧/٩/٢ الى تأكيد عدم استحقاق العامل لایة اجازه قبل امضائه سنه في الخدمة .

واشترط المشرع المصري ايضا مرور سنه على خدمة العامل او ستة اشهر بالنسبة لاجازة السنه الاولى لكي يحصل العامل على اجازته السنوية ومدتها واحد وعشرين يوما ، وتصبح الإجازة شهرا متى امضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة، كما تكون الإجازة لمدة شهر في السنه لمن تجاوز الخمسين من عمره.

اما المشرع العراقي فقد نص في المادة ٦٧ من قانون العمل العراقي على ما يلي :

" او لا: يستحق العامل اجازه بأجر لمدة عشرين يوما عن كل سنة عمل . ثانيا : يستحق العامل في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة اجازه سنوية لمدة ثلاثين يوما عن كل سنة عمل . ثالثا : يستحق العامل عن جزء السنه اجازه تتناسب مع ذلك الجزء منها . رابعا : لصاحب العمل عند الضرورة منح العامل بناء على طلبه اجازه بدون اجر^(٢) .

ويلاحظ بان المشرع العراقي لم يشترط اي شرط لاستحقاق العامل الإجازة السنوية بل انه عبر عن ذلك من حيث استحقاق العامل لاجازته السنوية بأجر عن كل سنه عمل ، كما اعطى للعامل الحق في الحصول على اجازه تتناسب والمدة التي عمل خلالها عن ذلك الجزء من السنه .

(١) دكتور محمد فاروق الباشا - المرجع السابق - صفحه ٢٤٣ .

(٢) قانون العمل العراقي - المرجع السابق - صفحه ٢٧ .

الفصل الثاني

**(مدة الإجازة السنوية وجموعها وتجزئتها
وتمدد يد موعدها)**

الفصل الثاني

مدة الإجازة السنوية وجمعها وتجزئتها وتحديد موعدها

المبحث الأول : مدة الإجازة السنوية :

(١) لـ (٣)

هناك اختلاف من حيث مدة الإجازة السنوية بالنسبة للفترة التي عمل فيها العامل لدى رب العمل ، فإذا كانت فترة العمل أقل من خمس سنوات فان العامل يستحق اجازة سنوية لمدة اربعة عشر يوما بغض النظر عن مدة خدمته ، وتصبح هذه الإجازة واحداً وعشرين يوما متى بلغت مدة عمله خمس سنوات لدى صاحب العمل .

ويجوز الاتفاق على مدة تزيد على ما ورد في قانون العمل ، الا انه لا يجوز انقاشه هذه المدة ، وقد اشترط المشرع لزيادة الإجازة المستحقة للعامل الى واحد وعشرين يوما ان يكون قد امضى مدة عمله بصورة متصلة ويقصد بذلك ان يكون قد قضى كامل هذه المدة في نفس المؤسسة او لدى رب العمل نفسه ، اما اذا كانت مدة خدمة العامل متقطعة ولم يمضي مدة الخمس سنوات متصلة ، فان مدة اجازته تبقى اربعة عشر يوما ، فمثلا لو اشتغل العامل في مؤسسة معينة لمدة اربع سنوات ثم انتهى عقده وترك العمل بهذه المؤسسة لفترة ثم عاد وعمل بها من جديد مدة سنتين مثلا ، فان مدة خدمته في هذه المؤسسة لا تعتبر متصلة وبالتالي فإنه لا يستحق اجازة لمدة واحد وعشرين يوما بل يستحق اربعة عشر يوما .

وكذلك الامر اذا انتقل العامل الى مؤسسة جديدة ، فإنه يبدأ مدة خدمة جديدة وبالتالي تكون اجازته لمدة اربعة عشر يوما^(١) .

وستتحقق الإجازة السنوية او يبدأ حساب سنة الإجازة من تاريخ خدمة العامل والتحقه بالعمل وليس من بدء السنة الميلادية ، وبالتالي فانها تختلف من عامل الى آخر في المؤسسة الواحدة تتبعا لتاريخ الالتحاق بالعمل .

^(١) دكتور محمد لبيب شنب - المرجع السابق - صفحة ١٥٤.

ومن ناحية ایام الاعياد الدينية والرسمية والعطل الاسبوعية فالمشرع لم يعتبر هذه الاعياد والعطل ولم يحسبها من ضمن الاجازة السنوية الا اذا وقعت خلال الاجازة، وهذا ما ايدته الاتفاقيات الدولية وخاصة اتفاقية العمل الدولية رقم ٥٢ لسنة ١٩٣٦ المتعلقة بالاجازات السنوية باجر ، حيث نصت المادة ٣/٢ من هذه

الاتفاقية على ما يلي :

" ان لا تتحسب ضمن الاجازة السنوية باجر ایام الاعياد الرسمية او التي جرى العرف بها " .

واتفق المشرع السوري مع المشرع الاردني من حيث منح العامل اجازه سنوية مدفوعة الاجر لمدة اربعة عشر يوما ، الا انه زاد هذه المدة الى واحد وعشرين يوما متى بلغت مدة خدمة العامل عشر سنوات متصلة لدى رب العمل بدلا من خمس سنوات ، وهذا ما اكده نص المادة (٥٨) من قانون العمل الموحد (السوري) .

وقد اعتبر المشرع السوري ان ارتباط العامل بالعمل لدى اكثر من صاحب عمل في وقت واحد يجعل حقه في الإجازة السنوية قائما لدى كل منهما على وجه الاستقلال ، ومرد ذلك في الحالتين تقوم على عقد عمل فردي له آثاره القانونية المستقلة^(١) .

وهذا ما سار عليه المشرع المصري. اما المشرع العراقي فقد منح العامل اجازه سنوية لمدة عشرين يوما عن كل سنة عمل ويضاف عليها يومين بعد كل خمس سنوات مستمرة لدى صاحب العمل، وزاد هذه المدة الى ثلاثين يوما بالنسبة للعامل الذي يشتغل في الاعمال المرهقة والضارة بالصحة ، وهذا ما نصت عليه المادة (٦٧) من قانون العمل العراقي^(٢) .

وحبدا لو سار المشرع الاردني على نفس نهج التشريع العراقي من حيث منح العامل الذي يشتغل في الاعمال المرهقة والضارة بالصحة اجازة اطول ليتمكن العامل من اخذ قسط وافر من الراحة ليعود الى عمله بنشاط وحيوية .

(١) دكتور محمد فاروق البasha - المرجع السابق - صفحه ٢٤٤ .

(٢) قانون العمل العراقي - وزارة العدل - صفحه ٢٧ .

المبحث الثاني : جمع الإجازة السنوية وتجزئتها :
المطلب الأول : جمع الإجازة السنوية :

استنادا الى الفقرة ج من المادة (٦١) من قانون العمل الاردني والتي تنص

على انه :

(بجواز تأجيل اجازة العامل عن أي سنه بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل الى السنه التالية مباشرة ل تلك السنه ويسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه اذا انقضت السنه التي اجلت اليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنه ، ولا يجوز لصاحب العمل رفض العامل للحصول على اجازته) .

ومن خلال هذا النص يتبيّن لنا بان المشرع اجاز جمع وتدوير الإجازة السنوية لمدة معينه ، لحرص المشرع على تحقيق الغاية من مفهوم الإجازة وهي تأمّن الراحة اللازمة للعامل من شقاء العمل المتواصل طيلة العام ليجدد نشاطه ومن ثم يعود الى عمله اكثر حيوية ونشاطا لما فيه مصلحة للعامل ولرب العمل .

وكذلك اجاز تأجيل اجازة العامل السنوية من السنة الاولى الى السنة الثانية ، وايضا اجاز تأجيلها عن أي سنه بالاتفاق بين اطراف العلاقة صاحب العمل والعامل ، ويسقط حق العامل في اجازة السنة الاولى عند حلول موعد الإجازة في السنة الثالثة^(١) .

وقد احسن المشرع صنعا عندما تناول موضوع جمع الاجازات او تأجيلها باتفاق العامل ورب العمل على ذلك ، ومن وجهة نظري ارى ان يقوم العامل بالاستفادة من اجازته السنوية خلال فترة استحقاقها وذلك لتحقيق الهدف من الإجازة وهو راحة العامل وانعكاس ذلك على انتاجه ، وايضا لان الاصل هو حق العامل في تقاضي اجازته خلال سنه استحقاقها ، وهنا اؤكد بأنه لا مبرر لتأجيل الاجازة ، الا اذا كان ثمة اسباب تدعو لمثل هذا التأجيل .

(١) دكتور غالب علي الداؤدي - شرح قانون العمل الاردني الجديد - جامعة اليرموك-اربد- سنة ١٩٩٧ -

اما القانونان المصري والسورى فلم يجيزا جمع الاجازات كما فعل المشرع الاردنى ، حيث ان القانون السورى الزم رب العمل بمنح الإجازة في كل سنه ولم يفسح المجال الا لاستثناء واحد وهو لرب العمل عندما يمنحك العامل ستة ايام متتالية من اجازته له ان يؤجل استعمال الجزء الزائد الى السنة التالية بناء على طلب خطى من العامل^(١).

وهذا ما نصت عليه المادة (٥٩) من قانون العمل الموحد السورى على انه : " تصح تجزئة الإجازة وفقاً لمتطلبات العمل فيما زاد على ستة أيام متصلة منه كل سنه ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقرونة للأحداث ويجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل ان يؤجل اعطاء العامل اجازته التي تزيد على ستة أيام الى سنه تالية " .

وكذلك المشرع العراقي لم يجز جمع الإجازة وهذا ما نص عليه في المادة ٦٩ او لا من قانون العمل على انه : " تمنحك الإجازة السنوية للعامل دفعه واحد " ^(٢).

المطلب الثاني : تجزئة الإجازة السنوية :

حيث ان قانون العمل اجاز جمع الإجازة السنوية كذلك الحال لم يرد اي نص على عدم تجزئة الإجازة السنوية ، ورغم ان للعامل حق التمتع باجازته السنوية في اي وقت يشاء من السنه دفعه واحد او بالتجزئة عند استحقاقها فانه اذا لم يتمتع بها دفعه واحد فلا يجوز ان يقل الجزء منها عن ستة ايام في اي مره شريطة ان يخبر العامل رب العمل برغبته بالإجازة قبل فتره معينه^(٣) .

وهذا ما اكنته نص المادة (٦٢) من قانون العمل على انه : " اذا لم تؤخذ الإجازة السنوية دفعه واحد فلا يجوز ان يقل الجزء منها عن ستة ايام في اي مره " .

^(١) دكتور محمد فاروق باشا - المرجع السابق - صفحه ٢٤٧ .

^(٢) قانون العمل العراقي - المرجع السابق - صفحه ٢٧ .

^(٣) دكتور غالب علي الداودي - المرجع السابق - صفحه ١١٤ .

وهاهنا يثور التساؤل عن الغاية من تحديد او وضع حد ادنى للاجازة لستة ايام وهل هذا مطبق فعليا في الواقع العملي ام لا ؟

اما المشرع المصري فقد اورد في المادة ١/٤٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ما يلي :

" يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تغييرها او تأجيلها او قطعها الا لأسباب تقتضيها مصلحة العمل، وفي جميع الاحوال يجب ان يحصل العامل على اجازة مدتها ستة ايام متصلة على الاقل " .

ويتبين من هذا النص بان المشرع المصري اجاز لصاحب العمل تجزئة الإجازة السنوية او منحها على دفعات واجاز ايضا تقديم الإجازة او تأجيلها او حتى قطعها اذا كانت في مصلحة العمل .

وأكيد المشرع السوري نفس الاتجاه وذلك في المادة (٥٩) من قانون العمل الموحد والمتضمنة ما يلي :

" تصح تجزئة الإجازة وفقا لمقتضيات العمل فيما زاد على ستة ايام متصلة منها كل سنه ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقررة للحوادث ، ويجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل ان يؤجل اعطاء العامل اجازته التي تزيد على السنة ايام الى سنة تالية " .

اما المشرع العراقي فقد اجاز تجزئة الإجازة السنوية اذا اقتضت طبيعة وظروف العمل ذلك وكان هناك مصلحة للعامل ، وهذا ما اكده المادة ٦٩/ثانيا من قانون العمل العراقي والتي تنص على ما يلي:

" يجوز تجزئة الإجازة السنوية اذا اقتضت متطلبات العمل ومصلحة العمال ذلك الى فترات لا تقل احدها عن ستة ايام متصلة ، ويتم التمتع بالباقي بالكيفية التي يتفق عليها خلال مدة لا تتجاوز سنه العمل التالية " ^(١) .

^(١) قانون العمل العراقي - المرجع السابق - صفحه ٢٨ .

المبحث الثالث : موعد الإجازة السنوية :

اسند المشرع الاردني لصاحب العمل صلاحية تحديد وتنظيم وقت حصول العامل على الاجازة السنوية وسبب ذلك ان رب العمل وحده له سلطه مباشرة في تنظيم وادارة ومراقبة العمل من اجل استمرار سير العمل على اكمل وجه^(١).

وبالتالي ليس للعامل ان يجبر رب العمل على منحه الاجازة السنوية في وقت محدد ، ولا يوجد موسم معين لمنح هذه الاجازة ، الا انه ليس ثمة ما يمنع العمال من منازعة صاحب العمل او المؤسسة بحالة عدم التقيد بشروط العمل اذا كان هناك لائحة نظام العمل على تحديد موسم معين لاجازات العمال في المؤسسة فمن خلال هذه اللائحة يجب احترام الاتفاق ويجب على اصحاب العمل عدم الخروج عليه الا بموافقة العامل^(٢).

وسلطه رب العمل بتحديد موعد الإجازة السنوية مقيد بعدم التعسف بمقتضيات العمل، ومن واجبات صاحب العمل ابلاغ العامل عن موعد الاجازة السنوية وذلك خلال الشهر الاول من السنة وكيفية استعمالها حسب متطلبات العمل مع الاخذ بعين الاعتبار مصلحة العامل ، وهذا وضع حدا للمشاكل والمسائل القانونية الناجمة عن مطالبة العامل باجازته السنوية او عدم المطالبة بها ، ولصاحب العمل ايضا ان يختار مواعيد هذه الإجازة حسب متطلبات العمل او ان يمنحها للعامل دفعه واحد او بالتناوب لكي يؤمن سير العمل في مؤسسته مع العلم بان العطل الأسبوعية والاعياد الرسمية تحسب من هذه المدة اذا وقعت خلالها ، وهذا ما اكنته المادة (٦١/د) من قانون العمل والتي تتضمن على ما يلي :

"لصاحب العمل ان يحدد خلال الشهر الاول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على ان يراعى في ذلك مصلحة العامل " .

ولم يحدد المشرع السوري وقتا معينا لاستعمال الإجازة السنوية ، والسبب في ذلك ان صاحب العمل هو الذي يعطي الإجازة السنوية ، أي انه هو الذي ينظم

^(١) دكتور هشام رفعت هاشم - المرجع السابق - صفحة ٢٣٣ .

^(٢) د محمد فاروق الباشا المرجع السابق صفحة ٢٤٦ .

مواعيد استعمالها حسب متطلبات العمل وبغض النظر عن أي طلب يقدمه العامل بهذا الصدد، ولا يحق للعامل الزام صاحب العمل على منحه الإجازة في وقت معين ، وليس هناك موسم معين لمنح هذه الإجازات^(١) .

اما المشرع المصري فقد اعطى حق تحديد موعد الإجازة السنوية لصاحب العمل حسب مقتضيات العمل وظروفه باستثناء حالة واحدة الا وهي تقدم العامل لامتحان في احدى مراحل التعليم بشرط ان يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة باسبوعين على الاقل .

اما المشرع العراقي فقد حدد في المادة ٧٣ من قانون العمل منح الإجازة السنوية للعامل حسب النظام الداخلي للمؤسسة ان وجد او بالاتفاق مع رب العمل ، الا انه منح رب العمل الحق في تأخير منح الإجازة اذا وجدت اسباب جديه تتعلق بطبيعة او ظروف العمل تستدعي تأخير منح الإجازة مع حقه بالتعويض عن الفترة التي حرم منها^(٢) .

(١) دكتور محمد فاروق الباشا -- المرجع السابق -- صفحة ٢٤٥ .

(٢) قانون العمل العراقي -- المرجع السابق -- صفحة ٢٨ .

الفصل الثالث

(مستدقات الإجازة السنوية)

الحمد لله رب العالمين

الفصل الثالث
الاستحقاقات الإجازة السنوية

المبحث الأول : اجر الإجازة السنوية :

من الرجوع الى نص المادة (٦١/٦) من قانون العمل الاردني نجد ان الإجازة السنوية هي اجازة باجر كامل ، حيث ان العامل يتوقف عن العمل خلال فترة الإجازة السنوية ويتقاضى اجرا كاملا ، أي انه يستحق هذا الاجر خلال مدة الإجازة كما لو كان قائما بالعمل^(١) .

ويلاحظ بان المشرع قد قصد الاجر بمعناه الشامل حيث لابد من تحديد ماهية الاجر وحسب نص المادة (٢) من قانون العمل يتبيّن لنا ان الاجر : " هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا او عينا مضافا اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايما كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي " .

والاجر الذي يستحقه العامل هو الاجر الكامل والذي يشمل الاجر الاساسي للعامل بالإضافة الى ملحقاته باستثناء الاجر المستحق عن ساعات العمل الاضافية.

ومن وجہ نظر القضاة الاردني انه اعتبر ما يدفع للعامل في الإجازة السنوية هو تعويضا وليس اجرا وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز في قرارها رقم ٦٤/٣٩٢ - مجلة نقابة المحامين لسنة ١٩٦٥ صفحه ١٨٨ ، والذي ينص على ما يلي :

" ان بدل الإجازة الذي يستحقه العامل هو بمثابة تعويض عن اخلال صاحب العمل بالتزامه بمنح الإجازة السنوية ، ولا يدخل في مفهوم الاجر " .

وقد منع المشرع العامل من العمل اثناء اجازته السنوية وفي حالة اشتغال العامل خلالها فلصاحب العمل الحق بالرجوع على العامل باجر هذه الإجازة .

^(١) دكتور هشام رفعت هاشم - المرجع السابق - صفحه ٢٣١ .

والقانون السوري اعتبر الإجازة السنوية اجازه باجر كامل بالرغم من ان امل لا يقوم بالي عمل خلالها ، وكذلك اخرج اجور ساعات العمل الاضافي من اجر الإجازة السنوية وقد حظر المشرع على العامل العمل لدى صاحب عمل اخر^(١) ، وهذا ما اكده المادة (٦٠) من قانون العمل السوري والتي تنص على ما يلي :

"صاحب العمل ان يحرم العامل من اجره عن مدة الإجازة او يسترد ما اداه له من اجر عنها اذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل اخر " .

والقانون العراقي كذلك اعتبر هذه الإجازة اجازه باجر وهذا ما اكده المادة (٧٢) من قانون العمل العراقي والتي تنص على ما يلي : "ندفع للعامل اجره عن مدة اجازته السنوية عند منحه اياها " .

وكذلك القانون المصري اعتبرها اجازه باجر كامل بالرغم من ان العامل لا يؤدي عملا اثناءها ، لأن الهدف منها هي الراحة من شقاء عام من العمل والترفيه عن النفس ، واعتبر المشرع الاجر بمعناه الواسع الذي يضم بالإضافة الى الاجر الاساسي ملحقاته واهما غلاء المعيشة والعلاوة الاجتماعية او بدل الاعمال الخطرة او الشاقة .

ومن الملاحظ بان معظم التشريعات العربية و المتعلقة بهذا الشأن اجمعت على ان هذه الإجازة هي اجازه باجر كامل .

المبحث الثاني : الإجازة السنوية النهائية :

مختصر

المبدأ العام ان الإجازة السنوية تمنح للعامل عينا ولا يجوز استبدالها بمقابل نقدى والا فقدت الهدف منها ، الا ان المشرع احسن صنعا عندما اجاز للعامل تقاضي الاجر عن الايام التي لم يستعملها من اجازته السنوية في حال انتهاء خدمته لاي سبب من الاسباب وهذا ما اكده المادة (٦٣) من قانون العمل الاردني والتي تنص على ما يلي :

" اذا انتهت خدمة العامل لاي سبب من الاسباب قبل ان يستعمل اجازته السنوية فيحق له تقاضي الاجر عن الايام التي لم يستعملها من تلك الإجازة " .

وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز الاردنية في العديد من قراراتها وندرج منها :
القرار التمييزي رقم ٩٧/١٩٩٩ مجلة نقابة المحامين - العدد الثاني عشر - كانون الاول ١٩٩٧ صفحه ٤٧٢٤ ، والذي ينص على ما يلي :
" يستحق العامل بدل اجازته السنوية عن اخر سنتين عمل فيها اذا لم يثبت صاحب العمل ان العامل حصل عليها " .

القرار التمييزي رقم ٩٦/٧٠٧ مجلة نقابة المحامين العدد التاسع - ايلول ١٩٩٦
صفحه ٢٤٥٨ والذي ينص على ما يلي :

" يعتبر قبول استقالة العامل قبل المده المحدده فيها بمثابة فصل تعسفي يوجب الحكم له ببدل الفصل التعسفي وبدل الانذار وبدل الاجازات السنوية " .

القرار رقم ٩٥/٨٥٥ - مجلة نقابة المحامين العدد التاسع - ايلول ١٩٩٦ صفحه ٤٠٤ والذى ينص على ما يلي :

" فصل العامل من العمل بدون سبب مشروع وبدون اشعار يوجب الحكم ببدل الفصل التعسفي وبدل الاشعار وببدل الاجازات السنوية وببدل العطل الاسبوعية والرسمية " .

القرار التمييزي رقم ٩٠/٥٩٦ سنة ١٩٩١ صفحه ١٦٩٧ والذى ينص على ما يلي :

" ان ترك العامل للعمل لا يحول دون استحقاقه لبدل الاجازات عن السنتين الاخيرتين " .

ومن الرجوع الى هذه القرارات يتبين لنا بان قانون العمل قد شرع لحماية العامل للحصول على حق اساسي من حقوقه وهي الإجازة السنوية النهائية في حال الاستغناء عن خدماته لاي سبب كان ، فيحق له اخذ بدل هذه الإجازة مقابلًا نقديا عن هذه المدة ، ويستحق العامل الاجر المستحقه عن اجازته السنوية العاديه بدل الاجازه السنوية العاديه التي تشمل بالإضافة الى الاجر الاساسي والعلاوات اجر العمل الاضافي ^(١) .

^(١) دكتور هشام رفعت هاشم - المرجع السابق - صفحه ٢٣٩ .

ويكون اجره عن الإجازة حسب آخر راتب كان يتقاضاه العامل ، ومعظم التشريعات الاجتماعية العربية سارت على هذا النهج من حيث استحقاق العامل اجرا مقابل اجازته السنوية النهائية في حال تركه العمل لاي سبب كان .

فالشرع السوري نص في المادة (٦١) من قانون العمل الموحد على ما يلي : "للعامل الحق في الحصول على اجره عن ايام الإجازة المستحقة له اذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على اجازته عنها" ^(١) .

وهذا ما اكده الاجتهد القضائي السوري حين قرر : "ان العامل الذي لا يستفيد من الإجازة السنوية ينقلب حقه فيها الى تعويض بدلی دون اية اضافه" ^(٢) .

قرار تميزي رقم ٣٤/٢٢٩ تاريخ ١٩٦٩/٢/١٩ .

والشرع العراقي كذلك نص في المادة (٢/٧٢) من قانون العمل على ما يلي :

"تدفع للعامل اجور الايام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية عند انتهاء عمله لاي سبب كان على اساس الاجر الذي يتقاضاه عند انتهاء عمله" ^(٣) .

والشرع المصري ايضا نص في المادة (٤٧) من قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على ما يلي :

"للعامل الحق في الحصول على اجره عن ايام الإجازة المستحقة له اذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على اجازته عنها" .
ومن خلال هذه النصوص في التشريعات الاجتماعية العربية نجد ان للعامل الحق في الحصول على اجره عن ايام الإجازة المستحقة له بنسبة المدة التي عمل بها قبل انتهاء خدماته او تركه للعمل ، فمثلا لو ان العامل عمل لدى مؤسسة معينة لمدة سنة كامله وترك بعدها العمل فانه يستحق اجر الإجازة كاملا .

قانون العمل الموحد وقانون التأمينات الاجتماعية - المرجع السابق.

كتور محمد فاروق الباشا - المرجع السابق - صفحه ٢٤٩ .

قانون العمل العراقي - المرجع السابق - صفحه ٢٨ .

الفصل الرابع

(آثار الإجازة السنوية)

المبحث السادس
الفصل الرابع
أثمار الإجازة السنوية

المبحث الاول : حظر العمل اثناء الإجازة السنوية :

محل

لم يرد في قانون العمل الاردني أي نص خاص يتعلق بحظر العمل اثناء الإجازة السنوية الا انه من حيث المبدأ لا يجوز ويجعل على العامل ان يعمل اثناء اجازته السنوية لدى صاحب العمل او لدى اصحاب العمل الآخرين ، لما في ذلك من تناقض مع الحكمة من الاجازة السنوية^(١) .

وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز الاردنية في قرارها رقم ٦٧/٢٤٤ مجلة نقابة المحامين صفحه ٩٧٥ لسنة ١٩٦٧ والذي ينص على ما يلي :

” اذا حصل العامل على اجازته السنوية من صاحب العمل وارتبط خلالها بعقد عمل مع صاحب عمل اخر فيعتبر بسلوكه تاركا للعمل لدى صاحب العمل الاول من ثقائه نفسه ” .

من خلال هذا القرار التمييزي نرى ان محكمة التمييز لم تؤكد حظر العمل على العامل اثناء اجازته فحسب بل ذهبت الى غير ذلك حين اعتبرت العامل تاركا لعمله لدى صاحب العمل الاساسي لارتباطه مع صاحب عمل اخر .

أي ان قرار محكمة التمييز لا يوجب حرمانه من اجره المستحق عن الإجازة، كما قضت اتفاقية العمل الدولية رقم ٥٢ لسنة ١٩٣٦ حين نصت المادة (٥) من الاتفاقية على انه :

” يحوز لكل عضو ان يضمن تشريعه الوطني نصا يقضي بحرمان أي شخص من اجره عن مدة الإجازة متى ثبت اشتغال هذا الشخص خلالها لدى صاحب عمل آخر باجر ” .

^(١) دكتور هشام رفعت - المرجع السابق - صفحه ٢٣٦ .

ل اعتبرته فاقدا لعمله ، وعليه فانني ارى ان حق صاحب العمل في هذه يقتصر على عدم دفع اجرة العامل فقط ، وبحذا لو ان المشرع الاردني هذه المسألة في القانون الحالي حيث ان القانون القديم لم يتطرق اليها وحيث يبع الجديد جاء خاليا من أي نص يعالج هذه النقطة بالتحديد ، على غرار ظم التشريعات الاجتماعية العربية التي عالجت هذه الحالة والتي لم ح للعامل ممارسة اي عمل اثناء اجازته السنوية ومنها القانون السوري عندما في خلال نفس المادة (٦٠) من قانون العمل الموحد والتي تنصي بأنه : صاحب العمل ان يحرم العامل من اجره عن مدة الإجازة او يسترد ما اداه له اجر عنها اذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل اخر .

سار القانون المصري ايضا على نفس نهج المشرع السوري حين اعطى الحق العمل ان يحرم العامل من اجره اذا عمل لدى صاحب عمل اخر^(١) .

كذلك حظر القانون العراقي عمل العامل خلال فترة الإجازة السنوية وذلك في مدة (٧٠) من قانون العمل العراقي والتي تنص على ما يلي : يجوز للعامل ان يمارس اي عمل مأجور خلال تمنعه ب ايام اجازته السنوية^(٢).

بحث الثاني : اثبات حصول العامل على الإجازة السنوية :

من الفراغات العامة في القانون المدني انه على الدائن اثبات الالتزام وعلى دين اثبات التخلص منه .

عليه فالعامل الذي يدعي بان له حقا في اجازة سنوية ان يثبت ذلك من خلال عقد عمل ان وجد وانه عمل لدى صاحب هذا العمل ويتحقق للعامل كذلك ان يثبت حقه في الإجازة السنوية بكافة طرق الاثبات .

في حال ان صاحب العمل قد ادعى بان العامل لديه قد حصل على اجازته تعين عليه اقامة الدليل على هذا الادعاء بطرق الاثبات كافة بما فيها الشهادة والقرائن

كون المراد إثباتها واقعة قانونية^(١).
وإذا تبين أن صاحب العمل لم يمنح العامل اجازته السنوية المقررة له بموجب القانون فإنه يعتبر مخلاً بالتزامه تجاه العامل وبالتالي يستوجب العقوبة المقررة في القانون ، وعلى العكس من ذلك اذا لم يستعمل العامل اجازته السنوية المحددة الذي منحه لها صاحب العمل ورفض اخذها واستمر في عمله لما فيه من منفعة مادية تعود عليه ، ففي مثل هذه الحالة لا يعتبر ذلك تقصيراً من صاحب العمل وليس مخلاً باي التزام وبالتالي لا يستوجب العقوبة المقررة في القانون .

المبحث الثالث : التنازل عن الإجازة السنوية واستبدالها بالأجر :

١- الملال

من الجدير بالأهمية ان نقف عند المادة (٦٤) من قانون العمل الاردني والتي جاء فيها :

"يعتبر باطلا كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن اجازته السنوية او عن أي جزء منها " .

ويستفاد من هذا النص انه لا يحق للعامل ان يتنازل عن اجازته السنوية ما دام على راس عمله ، فالمبداً العام ان الإجازة السنوية هي حق اساسي من الحقوق العمالية الممنوحة للعامل ، وهذا الحق ثابت بموجب القانون ، أي اننا امام طرفي معادلة التزام صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل ، وحصول العامل على هذه الإجازة سواء طالب بها ام لم يطالب ، وسكتوت العامل في هذه الحالة لا يسقط حقه في الإجازة على الرغم ان سكتوه يفسر على انه تنازل لا من العامل عن حقه في اجازته السنوية وهذا التنازل غير جائز قانوناً كونها من النظام العام^(٢) .

واي اتفاق يجري بين العامل و صاحب العمل على التنازل عن الإجازة او عن أي جزء منها يعتبر باطلا بطلاناً مطلاً لمخالفته نص المادة (٦٤) المشار اليها ولا يترتب عليه اي اثر اي ان الحق في الإجازة السنوية للعامل يبقى قائماً .

^(١) دكتور محمد لبيب شنب - المرجع السابق - صفحه ١٦٥ .

^(٢) دكتور محمد لبيب شنب - المرجع السابق - صفحه ١٦٦ .

وهذا ما أكدته الاتفاقيات الدولية وخاصة اتفاقية العمل الدولية رقم (٥٢) لسنة ١٩٢٦ المتعلقة بالإجازات السنوية وذلك من خلال نص المادة (٤) المتضمنة ما

يلي :

" كل اتفاق مؤداته ترك حق الإجازة السنوية باجر يعتبر لاغيا " .

وقد أيدت محكمة التمييز الاردنية هذا المفهوم بقرارها رقم ٧١/٢٤٢ صفحه ٧٥ : مجلة نقابة المحامين لسنة ١٩٧٢ اذ جاء فيه :

" اذا استعمل العامل حقه في الحصول على الإجازة السنوية فانه يستحق اجره عن مدة الإجازة ، و اذا لم يشا اخذ اجازته فانه يبقى من الناحية القانونية مكلفا بالعمل للتزامه بموجب عقد العمل ولا يعتبر عمله خلال مدة اجازته المستحقة عملا إضافيا يستحق عنه اجرا " .

ولكن يجوز الاتفاق على زيادة مدة الإجازة لما فيه من مصلحة للعامل وهذا جائز قانونا استنادا لنص المادة (١١/أ) من قانون العمل الاردني .

وقد اجمعـت التشريعـات الاجتمـاعـية العربـية على عدم التناـزل عن الإجازـة السنـوية والا فقدـتـ الحـكمـةـ منـ هـذـهـ الإـجازـةـ ، فـالـمـشـرـعـ السـورـيـ نـقـصـ صـرـاحـةـ عـلـىـ عدمـ تـنـازـلـ العـاـمـلـ عـنـ اـجـازـتـهـ السـنـوـيـةـ منـ خـلـالـ المـادـةـ (٥٨ـ)ـ منـ قـانـونـ العـمـلـ

المـوـحدـ السـورـيـ والمـتـضـمـنـةـ انهـ :

" لا يجوز للعامل النزول عن اجازته " .

وكذلك سار المـشـرـعـ المـصـرـيـ عـلـىـ نفسـ النـهـجـ منـ خـلـالـ المـادـةـ (٤٣ـ)ـ منـ قـانـونـ العـمـلـ المـصـرـيـ رقمـ ١٣٧ـ لـسـنـةـ ١٩٨١ـ وـالـتـيـ يـسـتـفـادـ مـنـهـ بـاـنـهـ لاـ يـجـوزـ النـزـولـ عـنـ الإـجازـةـ وـهـذـاـ مـاـ ذـهـبـتـ إـلـيـهـ مـحـكـمـةـ الـاسـكـنـدـرـيـةـ الـابـنـائـيـةـ بـقـرـارـيـهـاـ رقمـ ٥٣٤ـ ،

٥٦٨ـ لـسـنـةـ ١٩٥٣ـ جـلـسـةـ ١٥ـ /ـ ١٠ـ /ـ ٥٣ـ :

" نـ الإـجازـةـ حـقـ للـعـاـمـلـ وـهـذـاـ حـقـ مـنـ النـظـامـ الـعـامـ وـلـاـ يـجـوزـ اـتـفـاقـ عـلـىـ غـيرـ مـقـضـيـاهـ حـفـاظـاـ لـلـقـوـةـ الـاـنـتـاجـيـةـ الـبـشـرـيـةـ فـيـ الـبـلـادـ ، فـسـوـاءـ طـلـبـ العـاـمـلـ الإـجازـةـ اـمـ لـ يـطـلـبـهـ فـانـهـ تـبـقـيـ مـنـ حـقـهـ قـائـمـةـ وـلـاـ بـدـ اـنـ يـتـقـاضـيـ عـنـهـ المـقـابـلـ بلـ اـنـ مـخـالـفـهـ ذـلـكـ يـعـتـبرـ جـرـيـمةـ يـؤـاخـذـ عـلـيـهـ رـبـ الـعـمـلـ وـمـاـ دـامـ التـنـازـلـ الـصـرـيحـ عـنـ الإـجازـةـ غـيرـ جـائزـ كـذـلـكـ يـكـونـ التـنـازـلـ الضـمـنـيـ " .

والمشرع العراقي كذلك اعتبر أي اتفاق يقضي بتنازل العامل عن اجازته السنوية او عن أي جزء منها مقابل تعويض او لاي سبب كان فانه يعتبر باطلا ، وهذا ما اكده المادة (٧١) من قانون العمل العراقي .

واخيرا فانه لا يجوز استبدال الإجازة السنوية بمقابل نقدي والا فقدت الهدف والغاية من هذه الإجازة والتي سعى اليها المشرع وهذا يؤدي الى مخالفة القانون والنظام العام الذي يستلزم ضرورة تمنع العامل بهذه الإجازة في موعدها الترفيه عن نفسه^(١).

الا انه يحق للعامل الحصول على مقابل نقدي بدل الإجازة السنوية المستحقة في حال انتهاء عقد العمل او ترك العمل .

اما بالنسبة لجواز استبدال الإجازة بأجر فأنني ارى انه لا يجوز استبدال اجازة العامل بأجر كون الغاية من هذه الإجازة هي راحة العامل اثناء اجازته و منه اجرا دون القيام بعمل ، ولا يوجد ثمة أي نص يسمح بجواز استبدال الإجازة ما دام العامل على راس عمله .

المبحث الرابع : تقادم الإجازة السنوية :

أ - الحال

لقد اورد قانون العمل الاردني نصا خاصا يتعلق بتقادم الحقوق العمالية ومن ضمنها الإجازة السنوية حيث نص في المادة ١٣٨/ب والمتنصنة : " لا تسمع أي دعوى للمطالبة باي حقوق يرتكها هذا القانون بما في ذلك اجور ساعات العمل الاضافية مهما كان مصدرها او منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والاجور " .

من خلال النص يلاحظ بان الحقوق العمالية تتقادم بمرور سنتين ومن ضمنها الإجازة السنوية بخلاف القانون السابق ، حيث كانت مدة تقادم الحقوق العمالية سنة واحدة وهذا حسب نص المادة ١١٥/ب من قانون العمل (القديم) مما احسن المشرع بزيادة مدة التقادم حتى يفسح الوقت للعامل للمطالبة ببدل هذه الاجازات .

البحث الخامس : عقوبة مخالفة الأحكام المتعلقة بالإجازة السنوية :

أ - الجزاء

عاقب القانون رب العمل او مدير المؤسسة على مخالفته الأحكام الخاصة بموضوع الإجازات ومنها الإجازة السنوية بفرض غرامه مالية عليه .

وقد احسن المشرع بمضاعفته للعقوبة في حال تكرار المخالفة ، وهذا ما أكدته المادة (٧٧) من قانون العمل حين نصت على ما يلي :

"يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة عن أي مخالفه لاي حكم من احكام تنظيم العمل والاجازات او أي نظام او اقرار صادر بمقتضاه بغرامه لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائه دينار وتضاعف العقوبة حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدتها الادنى للاسباب التقديرية المخففة " .

بينما كان صاحب العمل ومدير المؤسسة في ظل القانون القديم يعاقب بغرامه لا تتجاوز عشرين دينارا عن كل مخالفة وذلك حسب نص المادة ٥٣ من قانون العمل، ولهذا فقد احسن المشرع في قانوننا الحالي بفرض غرامه اكبر ومضاعفتها في حال التكرار .

الخاتمة

من المعروف ان الدول تسن قوانينها لتواكب التطور والتقدم والحضارة حيث ان معظم القوانين تتغير وتبدل نحو الافضل تبعاً لتطور المجتمعات ورقبيها، وهذا شأن المشرع الاردني منذ صدور اول قانون للعمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠، اذ عالج الخلافات بين طرفي العلاقة العامل ورب العمل ونتيجة للتطور والتقدم في هذا المجتمع ظهرت اسباب وثغرات في القانون المشار اليه حدث بالمشروع الى العمل لسد تلك الثغرات من خلال التعديلات التي طرأت على قانون العمل وكان اخرها قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

و من خلال كتابة هذا البحث فقد استعرضت احكام الاجازة السنوية التي يستحقها العامل من حيث مفهومها وشروطها وموعدها واجرها وجمعها وتجزئتها وانهيت البحث بآثارها في ظل قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وقارنت بينها وبين الاحكام الواردة في قانون العمل السوري وقانون العمل العراقي وقانون العمل المصري ، حيث ان أي دراسة لا يمكن ان تؤتي جدواها دون البحث المقارن .

وفي ختام هذا البحث ومن خلاله كان لي بعض الاقتراحات في مجال الاجازة السنوية قد تفيد في تعديل بعض مواد القانون وهذه الاقتراحات : -

اولاً - شمول عمال الزراعة ومن في حكمهم باحكام قانون العمل مع الاخذ بعين الاعتبار خصوصية هذه الاعمال .

ثانياً - زيادة مدة الإجازة السنوية للعمال الذين يستغلون بالاعمال المرهقة والضارة بالصحة وتخفيف ساعات عملهم ، اسوة بما فعل المشرع في قانون الطاقة النووية والوقاية الاشعاعية رقم ١٤ لسنة ١٩٨٧ حيث منح العامل اجازة اضافية مدتها خمسة عشر يوماً كما ورد في نص المادة (٣٥) من هذا القانون.

ثالثاً - عدم جواز الجمع للإجازة السنوية ليستفيد منها العامل وقت استحقاقها لتحقيق الهدف منها .

رابعا - ان يكون عبء اثبات استفادة العامل من الاجازة السنوية على رب العمل.

خامسا - حرمان العامل من اجره فقط عن مدة الاجازة في حال اشتغال العامل لدى صاحب عمل آخر اثناء اجازته .

سادسا - عدم تحديد او وضع حد ادنى للإجازة حال تجزئتها .

سابعا - وضع تعريف محدد للإجازة .

وبهذا اكون قد وصلت الى نهاية هذا البحث معتذرا عن أي نقص او تقصير حيثما وجد فيه فالكمال لله وحده راجيا ان اكون قد وفقت من خلال هذا الجهد المتواضع بالقاء الضوء على الاجازة السنوية واعطاء الفائدة المرجوة من هذه الدراسة .

المراجع

- ١ - الدكتور هشام رفعت هاشم - شرح قانون العمل الاردني - مكتبة المحاسب - عمان ١٩٧٣ .
- ٢ - الدكتور غالب علي الداودي - شرح قانون العمل الاردني الجديد - جامعة اليرموك - اربد - ١٩٩٦ .
- ٣ - الدكتور محمد فاروق البasha - التشريعات الاجتماعية - قانون العمل - جامعة دمشق - كلية الحقوق - المطبعة الجديدة - دمشق ١٩٨٧-١٩٨٦ .
- ٤ - الدكتور محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل - جامعة عين شمس - كلية الحقوق ١٩٦٤ .
- ٥ - الدكتور اهاب اسماعيل - قانون العمل - جامعة القاهرة - كلية الحقوق .
- ٦ - الدكتور هشام رفعت هاشم - بحث الجديد في قانون العمل - مجلة نقابة المحامين - العدد التاسع - ايلول ١٩٩٦ .
- ٧ - المحامي عصام الشريف - بحث الاحكام المستحدثة في قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ - مجلة نقابة المحامين - العدد التاسع - ايلول ١٩٩٦ .
- ٨ - محمد عبد الله الظاهر - اجتهد القضاء الاردني في الدعاوى العمالية - مجموعة المبادئ القانونية التي استقرت عليها محكمة التمييز - دار البشير للنشر ١٩٩٢ .
- ٩ - موسوعة القوانين والأنظمة الاردنية (الدستور الاردني) .
- ١٠ - مجموعة التشريعات العمالية - ١٩٩٦ - نقابة المحامين - عمان .

١١ - قانون العمل الموحد وقانون التأمينات الاجتماعية - دمشق
١٩٩٥ ممدوح عطري - مساعد قضائي سابقاً -

١٢ - قانون العمل العراقي - وزارة العدل - سلسلة اصلاح النظام
القانوني (١٩).

١٣ - المعجم الوسيط - الجزء الاول .