

بحث بعنوان

الطبيعة القانونية لأجر العامل أثناء الإجازة  
السنوية

الدكتور

محمد عبد الستار عبد الوهاب محمد  
أستاذ القانون المدني المساعد بقسم الأنظمة  
كلية الشريعة والدراسات الإسلامية  
جامعة القصيم

## مقدمة:

الحمد لله الذي أجزل العطاء في الدنيا والآخرة للعاملين المخلصين، وحثنا سبحانه وتعالى على العمل، ووعدنا بالحياة الطيبة والأجر فقال جلّ شأنه (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ)<sup>(1)</sup>، وأمرنا بالوفاء بالعقود، فقال (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)<sup>(2)</sup> ومن الوفاء بعقد العمل إعطاء العامل أجره، وقد ورد الأجر في القرآن الكريم في (مائة وخمسين) موضعاً، وجاء وروده بالمعنى المتداول في الحياة العملية، كما ورد في أسمى المعاني وأكثرها تجرداً في شؤون الحياة الدنيا، ومن الأمثلة على المعنى المتداول في الحياة العملية قوله تعالى: (قُلْ مَا سَأَلْتُكُمْ مِنْ أَجْرٍ فَهُوَ لَكُمْ إِنِّي أَجْرِي إِلَّا عَلَى اللَّهِ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ)<sup>(3)</sup>.

وفي موضع آخر من قصة شعيب وموسى: (قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا)<sup>(4)</sup>، وفي هذين المثليين الأجر: هو عوض المشقة أو جزاء عن الخدمة التي تؤدي.

كما نجد العمل في القرآن الكريم يذكر مقروناً بذكر الأجر، قال تعالى: (وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا بِهِ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ)<sup>(5)</sup> وقال سبحانه وتعالى: (إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ)<sup>(6)</sup> والصلاة والسلام على نبينا محمد ﷺ الذي دعا إلى العمل الصالح وحث عليه، وأوجب إعطاء العاملين أجورهم فور انتهاء أعمالهم فقال ﷺ ( أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)<sup>(7)</sup>، وحث عليه الصلاة والسلام على أهمية العمل كأشرف أداة لتحقيق الكسب

(1) سورة النحل، الآية 97.

(2) سورة المائدة، الآية 1.

(3) سورة سبأ، الآية 47.

(4) سورة القصص، الآية 25.

(5) سورة الأحقاف، الآية 19.

(6) سورة التين، الآية 6.

(7) جمال الدين عبد الله بن يوسف الزيلعي: نصب الراية في تخريج أحاديث الهداية، الجزء الخامس، كتاب الإجازات، دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى، 1415هـ/1995م، ص 274.

وتحصيل الرزق، فيما روي عن رفاعة بن رافع رضي الله عنه: (أن النبي ﷺ سئل: أيُّ الكسب أطيب؟ قال: عمل الرجل بيده، وكل بيع مبرور)<sup>(1)</sup>.

وفي إعطاء الأجير أجره، والحث على ذلك روى البخاري في صحيحه من حديث أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي ﷺ قال: (قال الله ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره)<sup>(2)</sup>.

فعدم إعطاء الأجير أجره يجعل صاحب هذا الفعل خصماً لله تعالى يوم القيامة، وقال رسول الله ﷺ (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يديه، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده)<sup>(3)</sup>، وفيه حث على العمل، وخير الطعام ما حصل عليه الإنسان بسبب عمله، والأجر مقابل العمل ومنه أجر العامل أثناء الإجازة السنوية.

### مشكلة البحث:

يستحق العامل إجازة سنوية لإراحته من عناء العمل على مدار العام؛ لإتاحة الفرصة له لاستعادة نشاطه وتجديد قواه، وهذا الحق متعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفته؛ إلا أن صاحب العمل له الحرية المطلقة في تحديد موعدها فيستطيع إعطاءها للعمال بالتتابع مع استمرار نشاطه؛ وعلى ذلك يكون التساؤل الرئيس للبحث هو: ما هي الطبيعة القانونية لأجر العامل عن إجازته السنوية؟ وما ضمانات الأجر عن هذه الإجازة؟

### أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في أهمية تحديد الطبيعة القانونية لأجر العامل عن الإجازة السنوية اللازمة لإراحته من عناء العمل على مدار العام، وقد حددت القوانين مدد للإجازات السنوية لا يجوز أن تقل الإجازة عنها ولأطراف العقد الاتفاق على مدد للإجازة أطول مما هو منصوص عليه؛ وعلى

---

(1) أبي الحسن علي بن أبي بكر بن سليمان الشافعي: مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، تحقيق: حسام الدين القدسي، دار الكتاب العربي، بيروت، 1414 هـ-1994 م، كتاب البيوع، باب أي الكسب أطيب، الحديث 6210.

(2) صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب إثم من باع حراً، الحديث 2227.

(3) صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب كسب الرجل من عمل يده، الحديث 2072.

ذلك فمن الأهمية بمكان تحديد ماهية هذه الإجازة والأساس القانوني لها وطبيعتها و ضمانات الأجر عنها وضوابط تحديدها بين طرفي العقد.

### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى دراسة الطبيعة القانونية لأجر العامل عن فترة إجازته السنوية مع تسليط الضوء على ماهية الإجازة السنوية و ضمانات تحديد الأجر عنها؛ وبناء على ذلك تتمثل أهم أهداف البحث في:

1. بيان ماهية الإجازة السنوية للعامل.
2. تحليل ضوابط مدة الإجازة السنوية للعامل.
3. تحديد الأساس القانوني للأجر عن فترة الإجازة السنوية.
4. اقتراح آليات لتقوية ضمانات الأجر عن الإجازة السنوية.

### منهج البحث:

يقوم البحث على المنهج الاستقرائي التحليلي التطبيقي؛ حيث يبدأ ببيان ماهية الإجازة السنوية مع استقراء الأجر في عقد العمل، و ماهية أجر الإجازة السنوية وعناصره، مع تحليل ضمانات أجر الإجازة السنوية وطبيعة أجر العامل أثناء الإجازة السنوية، والتطبيق على ما عليه عمل القضاء فيما يتعلق بموضوع البحث.

### تقسيم:

سنتناول هذا البحث في أجر العامل خلال إجازته السنوية، والطبيعة القانونية لأجر الإجازة السنوية التي يستحقها العامل التابع لعقد عمل خاضعاً لقانون العمل، وسيكون من خلال أربعة مطالب على النحو التالي:

**المطلب الأول:** ماهية الإجازة السنوية.

**المطلب الثاني:** ماهية أجر الإجازة السنوية وعناصره.

**المطلب الثالث:** الأساس القانوني لأجر العامل أثناء الإجازة السنوية.

**المطلب الرابع:** ضمانات أجر الإجازة السنوية.

**الخاتمة:** وتشمل النتائج والتوصيات.

## المطلب الأول

### ماهية الإجازة السنوية

من التزامات صاحب العمل في قوانين العمل إجازات العامل، وهذه الإجازات منها ما هو مدفوع الأجر، ومنها ما هو غير مدفوع الأجر، والإجازات مدفوعة الأجر للعامل خلال السنة العقدية متعددة منها الإجازة السنوية، وإجازة الأعياد، وإجازة الحج، وإجازة تأدية الامتحان، والإجازة المرضية، والإجازة العارضة، وإجازة الوضع للمرأة العاملة، وأول هذه الإجازات الإجازة السنوية والتي تكون مدفوعة الأجر مقدماً كما نصت عليها التشريعات المقارنة.

الإجازة السنوية يقصد بها: إراحة العامل من عناء العمل على مدار عام ليجدد نشاطه وحيويته<sup>(1)</sup>، وتهدف إلى إتاحة الفرصة للعامل لاستعادة نشاطه وتجديد قواه، ولن يتحقق هذا الغرض إلا إذا كانت طويلة نسبياً<sup>(2)</sup>.

وللعامل على راحة العمال، وعدم استنفاد قواهم بالعمل المستمر، كان لا بد من الحصول على الإجازة متصلة وطويلة نسبياً لاستعادة النشاط والقوة حتى يمكنهم العودة للعمل بجد ونشاط، بما يكفل زيادة الإنتاج ويحقق مصلحة كل من العامل ورب العمل<sup>(3)</sup>.

كما أن العامل يتفرغ خلالها لشؤون أسرته<sup>(4)</sup>.

وقضت محكمة النقض المصرية بأن الإجازة السنوية وإن كانت حقاً أوجبه المشرع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج، مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقاً

---

(1) د. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى، 1435هـ - 2014م، ص 242.

(2) د. عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2003-2004م، ص 369.

(3) د. عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003م)، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2004م، ص 626.

(4) د. سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 243.

بالنظام العام<sup>(1)</sup>، وبالتالي لا يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على مخالفتها، وعدم حصول العامل على هذه الإجازة، حتى وإن كان بمقابل نقدي للعامل.

ولأهمية هذه الإجازة فإن النظم المقارنة تناولت تنظيم وقتها، على أن يكون لصاحب العمل تحديد مواعيدها للعمال حسب مقتضيات العمل وظروفه فنصت المادة (48) من قانون العمل المصري على أنه:

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابله.

فليس للإجازة السنوية وقت محدد في السنة، من حيث الأصل فلصاحب العمل الحرية المطلقة في تحديد موعدها فيستطيع إعطاءها للعمال ولو بعض مع استمرار نشاطه<sup>(2)</sup>، للمحافظة على استمرار العمل بمنشأته، وبالتالي فلصاحب العمل عند موافقته على منح العامل إجازة أن يراعي مقتضيات وظروف العمل، ولا يتصور أن يعطي لكل عامل الحق في تحديد موعد إجازته؛ حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى الإخلال بسير العمل أو إلى توقف العمل جزئياً أو كلياً<sup>(3)</sup>.

ويتضح من هذه النصوص أنها تناولت الإجازة السنوية، وتنظيم وقتها، ومدى حق العامل في ضم الإجازة السنوية وتجزئتها، وسنتناول كل في فرع مستقل ثم نتناول في فرع أخير أثر انقضاء عقد العمل على الإجازة السنوية المستحقة للعامل.

(1) حكم محكمة النقض المصرية بتاريخ 15/12/1981م، في الطعن رقم (827) لسنة 44 ق.

(2) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 638 وما بعدها.

(3) د. رجب سيد صميحة: القانون الاجتماعي - قانون العمل، مركز جامعة بني سويف للطبع والنشر، مصر، الطبعة الأولى، بدون سنة طبع، ص 420.

## الفرع الأول

### مدة الإجازة السنوية

تناولت النظم تحديد أيام الإجازة السنوية والتي يستحقها العامل سنوياً بأجر كامل فنصت المادة (47) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م على أن (تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد و المناسبات الرسمية و الراحة الأسبوعية)، من هذا النص يتبين أن مدة الإجازة السنوية للعامل تختلف تبعاً لأقدميته في المنشأة التي يعمل بها، أو مع غيرها، فإذا لم تبلغ مدة خدمة العامل المتصلة عشر سنوات كاملة كانت إجازته السنوية (21) يوماً وإذا زادت خدمته المتصلة عن عشر سنوات عند صاحب عمل أو أكثر كانت مدة إجازته ثلاثين يوماً، لنص القانون، وما يجري عليه العمل في القطاع الحكومي والقطاع العام، من حيث احتساب مدة إجازة العامل، وفقاً لأقدميته في أي من القطاعين، بغض النظر عن تنقله بين الهيئات العامة أو الهيئات المحلية، أو الهيئات الاقتصادية<sup>(1)</sup>.

ويجوز للعامل أن يثبت مدة خدمته السابقة بكل طرق الإثبات، وعلى الأخص مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية<sup>(2)</sup>.

على أن تكون مدة الإجازة لمن تجاوز من العمال الخمسين من عمره ثلاثين يوماً في جميع الحالات دون اعتبار لمدة خدمته، والعلة من ذلك مراعاة المشرع كبر سنه، ومن ثم عدم قدرته على تحمل الاستمرار في العمل، دون الحصول على إجازة سنوية متصلة<sup>(3)</sup>، وباعتبار أنه اقترب من سن التقاعد<sup>(4)</sup> كما تزداد الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال

(1) د. أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، عمان، الطبعة الأولى، 2013م، ص 336.

(2) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 338.

(3) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 629.

(4) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 333.



الصعبة، والخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية<sup>(1)</sup>.

وبالنسبة للأعمال المضرة بالصحة والتي تزداد إجازتها السنوية سبعة أيام يتم تحديدها من الوزير المختص (وزير الصحة)، ويكون القرار من وزير القوى العاملة بشأن زيادة الإجازة السنوية لمن يعملون في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو المناطق النائية<sup>(2)</sup>.<sup>(3)</sup>.

---

(1) د. عبد الله مبروك النجار: مرجع سابق، ص 370.

(2) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، هامش ص 627.

(3) والأعمال الخطرة وفق قانون العمل المصري التي يستحق العاملون بها زيادة في الإجازة السنوية، صدر بها قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 77 لسنة 2007م بشأن تحديد الأعمال الصعبة والخطرة والمضرة بالصحة والتي يستحق العاملون بها زيادة مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام:

1. مصانع تكرير البترول.
2. مستودعات ومخازن وطمبات وتوزيع ومحطات تموين المواد البترولية.
3. مستودعات الغازات البترولية السائلة.
4. مصانع تقطير الفحم وإنتاج مشتقاته.
5. مصانع الكحول والمذيبات الطيارة ومستودعاتها.
6. مخازن الكحول والمذيبات الطيارة.
7. مصانع الأحماض والقلويات ومشتقاتها ومخازنها.
8. مصانع الأسمدة الكيماوية والعضوية ومخازنها.
9. مصانع ومخازن المفرقات والذخائر.
10. مصانع ومخازن البويات وزيت البويات والورنيشات واللاكيهات والألوان وأحبار الطباعة.
11. مصانع الأحبار للكتابة.
12. مصانع الصابون والجلسرين.
13. مصانع المنظفات الصناعية.
14. مصانع الورق ولب الورق.
15. مصانع الأوراق وتجليدها.
16. مصانع تشغيل المطاط.
17. مدايع الجلود وتلوينها.
18. مصانع الغراء والجلاتين.
19. مصانع الفحم الحيوانى.
20. مصانع إنتاج البلاستيك وتشكيله.
21. مصانع إنتاج الأفلام وتحميضها وطبعها.

ويأتي حكم القانون متمشياً مع نص المادة 50 من الاتفاقية العربية للعمل رقم 6 لسنة 1976م حيث أجازت زيادة مدة الإجازة السنوية بالنسبة للعاملين في الصناعات الخطرة والمضرة والمناطق البعيدة عن العمران.

وبخلاف من تجاوز الخمسين عاماً من عمره فالاعتبار الوحيد الذي يعول عليه في تحديد مدة الإجازة السنوية التي يستحقها العامل أقدميته، أيّاً كانت درجة العامل، وأياً كانت طريقة تحديد الأجر.

كما أن العبرة في حساب العشر سنوات التي يقضيها العامل وتزداد بعدها الإجازة إلى ثلاثين يوماً هي مدة الخدمة المتصلة للعامل سواء كانت لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، ولا يؤثر في كون مدة خدمة العامل متصلة استدعاء العامل للخدمة العسكرية فوقف العمل في هذه الحالة يحسب من مدة خدمة العامل<sup>(1)</sup>.

وإذا لم يتم العامل سنة كاملة لدى صاحب العمل استحق العامل إجازة سنوية بنسبة المدة التي قضاه في العمل، بشرط أن يكون أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل، فإذا لم يكن العامل أمضى في خدمة صاحب العمل ستة أشهر على الأقل فإنه لا يستحق الإجازة السنوية<sup>(2)</sup>.

والمدة المنصوص عليها في المادة (47) من قانون العمل هي الحد الأدنى للإجازة التي يلتزم بها صاحب العمل، وقد يلتزم لعماله أو لبعضهم بمدد أطول في عقد العمل أو لائحة تنظيم

---

22. مصانع الألياف الصناعية كالحرير الصناعي والنايلون.

23. مصانع الثقاب ومخازنه.

24. مصانع الأدوية.

25. مصانع مستحضرات التجميل والروائح العطرية والحلاصات العطرية والغذائية والمياه العطرية.

26. مصانع عمل وتشكيل مبيدات الآفات ومخازنها.

27. مصانع الغازات الصناعية ومخازن الغازات المضغوطة في اسطوانات.

28. معامل التحاليل الكيماوية.

29. مصانع الخزف والصيني.

30. مصانع الحراريات ومنتجات الطين الثقيلة.

(1) د. عبد الله مبروك النجار: مرجع سابق، ص 371.

(2) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 628 - د. رجب سيد صميده: مرجع سابق ص 413.

العمل، كما أن هذا الالتزام قد يستنتج من اعتياد صاحب العمل على إعطاء إجازة أطول من الإجازة المقررة في القانون إذا اتخذت الإجازة الزائدة صفة الاستقرار<sup>(1)</sup>.

ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد و المناسبات الرسمية و الراحة الأسبوعية، بل تحسب الإجازة كاملة من الأيام التي كان يجب على العامل أن يعمل فيها فعلاً، ويتمشى هذا الحكم مع أحكام العمل المقارنة، واتفاقيات العمل العربية، ومستويات العمل الدولية<sup>(2)</sup>.

وبالنظر في نظام العمل السعودي نجد أنه تناول مدة الإجازة السنوية في المادة التاسعة بعد المائة من نظام العمل والتي نصت على أنه:

1. يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.

2. يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً.

فيجب ألا تقل مدة الإجازة السنوية عن (21) يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، خلافاً للمشرع المصري الذي اشترط لزيادة الإجازة بالسنوية إلى ثلاثين يوماً أن يتم العامل عشر سنوات متصلة لدى صاحب عمل أو أكثر، أو أن يزيد عمره عن خمسين سنة، وهذه المدة متعلقة بالنظام العام فلا يجوز أن يتم الاتفاق على مدة أقل من واحد وعشرين يوماً في السنة الأولى، ولا أقل من ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتحسب الإجازة من تاريخ بدء العامل عمله فعلياً، وليس من تاريخ إبرام عقد العمل، وهذا يمثل الحد الأدنى للإجازة التي

(1) نقض مدني مصري في 1957/6/20م ، مجموعة أحكام النقض س 8 ، رقم 68، ص 604.

(2) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، هامش ص 627.

يستحقها العامل، ومن ثم يجوز النص في عقد العمل أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة على مدة أطول<sup>(1)</sup>.

وإذا تم الاتفاق على مدة أكثر للإجازة السنوية كان هذا الاتفاق صحيحاً، وناظراً وملزماً لصاحب العمل<sup>(2)</sup>.

وإذا تخلل الإجازة السنوية إجازة أعياد مدفوعة الأجر، أو الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر فهل تحسب من الإجازة السنوية، أم تضاف إليها؟

أي إذا كانت الإجازة السنوية إحدى وعشرين يوماً وتخللها إجازة عيد الفطر المبارك، أو راحة أسبوعية فهل تمتد الإجازة بعدد أيام هذه الإجازات أم تبقى إحدى وعشرين يوماً؟

ذهب بعض الفقهاء إلى أن الحكمة من الراحة الأسبوعية إعطاء العامل راحة بعد أسبوع عمل لاستعادة نشاطه، فإذا كان العامل في إجازته السنوية فهو لا يحتاج إلى راحة أسبوعية، كما أن إجازة الأعياد الحكمة منها تمكين العامل من الاحتفال بالأعياد والمناسبات الدينية والقومية، فإذا كان العامل في إجازة فإن ذلك يعني تمكنه من الاحتفال<sup>(3)</sup>.

وذهب رأي آخر من الفقهاء إلى أن مدة الإجازة تمتد بقدر أيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد وذلك تطبيقاً لمبدأ استقلال الإجازة السنوية<sup>(4)</sup>.

وهذا الرأي أرجحه لأنه أصلح للعامل، والقاعدة أن تفسير نصوص نظام العمل الحمائية عند الشك لمصلحة العامل.

فعند تداخل الإجازة السنوية مع أيام إجازات الأعياد والمناسبات فتتمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات، وذلك وفق ما أوضحتها المادة 25 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي،

(1) د. رجب سيد صميذة: مرجع سابق، ص 414.

(2) د. نزار عبد الرحمن الكيالي: الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الدار السعودية للنشر، جده، الطبعة الأولى، 1393هـ، ص 216.

(3) د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة محمد حسان، القاهرة، الطبعة الأولى، 1991م، ص 108.

(4) د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1963م، ص 246.

هذا من ناحية الاجازات الرسمية، أما من ناحية تداخل الاجازة السنوية مع الاجازة المرضية فقد نصت المادة 27 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على أنه (إذا وقعت أيام الإجازة المرضية أثناء أيام الإجازة السنوية، فتوقف أيام الإجازة السنوية إلى حين انتهاء الإجازة المرضية ثم تستأنف المدة المتبقية بعد ذلك).

ويتضح أيضاً أنها أخذت نفس الحكم فيما يتعلق بإجازة الأعياد والمناسبات الرسمية، والعلة من ذلك أن أيام الإجازات (أيّاً كان نوعها) منصوص عليها قانوناً وأن تكون بأجر، فإذا تداخلت الإجازات فإنها توقف وذلك استناداً لمبدأ عدم تداخل الاجازات.

**وفي قانون العمل الأردني نصت المادة(61/أ) على أنه:**

لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على ان تصبح مدة الاجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة.

وهذه المدة تختلف عما قرره قانون العمل السعودي وهي الإجازة 21 يوماً تزداد إلى 30 يوماً متى أمضى في خدمة صاحب العمل 5 سنوات، وتختلف عن المدة التي قررها المشرع المصري وهي 21 يوماً تزداد إلى 30 يوماً إذا استمر العامل 10 سنوات ولم يشترط أن تكون لدى صاحب العمل نفسه بل يمكن أن تكون المدة لدى أكثر من صاحب عمل، أو أن يزيد عمر العامل عن خمسين سنة.

ونصت الفقرة ب من نفس المادة على أنه (إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة).

ويبدأ حساب سنة الإجازة من تاريخ خدمة العامل وليس من بدء السنة الميلادية، ويرى البعض أنه ليس هناك ما يمنع من اتفاق صاحب العمل مع العامل على السنة الميلادية شريطة أن يعطيه في بادئ الأمر ما يستحقه من إجازة عن جزء السنة من تاريخ الخدمة إلى أول السنة

الميلادية التي تليها<sup>(1)</sup>، وقد أيدت ذلك محكمة استئناف القاهرة<sup>(2)</sup>، وقد تتطلب ذلك المنشآت الكبيرة.

فالإجازة السنوية لها مدة محددة تختلف باختلاف التشريعات إلا أنها ثابتة في كل التشريعات في أن لها حداً الأدنى وإذا زاد صاحب العمل مدة الإجازة فيجوز له ذلك لأنها في صالح العامل، أما إذا انتقص منها فلا يجوز له ذلك حيث إن النقص سيكون ضد مصلحة العامل وهو ما لا يجيزه تشريع؛ لأن الإجازة السنوية بمدتها متعلقة بالنظام العام ولا يجوز مخالفتها إلا إذا كانت في مصلحة العامل.

على أن تكون الإجازة السنوية بأجر كامل يدفع مقدماً، لتحقيق الهدف منها.

### والسؤال بالنسبة للعاملين بعض الوقت هل يستحقون إجازة سنوية؟

لم يتعرض قانون العمل المصري للعاملين بعض الوقت بشأن منحهم إجازة سنوية أم لا، ويرى البعض أن العامل لبعض الوقت يستحق إجازة سنوية مدفوعة الأجر بالقدر الذي يتناسب مع مدة الخدمة، فطالما كانت تربط العامل بصاحب العمل علاقة تبعية وكان العامل خاضعاً لرقابة رب العمل فهو يستحق الإجازة السنوية وذلك سواء كان عاملاً لكل الوقت أو لبعض الوقت<sup>(3)</sup>.

كما لم يتعرض القضاء المصري للإجازة السنوية مدفوعة الأجر بالنسبة للعاملين لبعض الوقت، ولكن نجد، المادة 2/1 من توصية منظمة العمل الدولية رقم 47 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، قد نصت على أنه (ينبغي في الأشغال التي لا تؤدي بانتظام على مدار السنة، أن يعتبر شرط استمرارية الخدمة مستوفى إذا عمل الشخص المعني عدداً معيناً من الأيام خلال فترة مقرر)، وكانت مصر قد وافقت على العمل باتفاقية العمل الدولية رقم 52 والخاصة بالإجازات السنوية بأجر في يولييه 1955م، والتي صدر في شأنها التوصية المذكورة.

(1) د. هشام رفعت هاشم: شرح قانون العمل الأردني تشريع - فقه-قضاء، دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية، مكتبة المحتسب، عمان، الأردن، 1973م، ص 228.

(2) استئناف القاهرة في القضية رقم 1124 لسنة 1955م، مدونة الفكهاني، الجزء الأول، الكتاب الثاني، ص 200.

(3) المستشار محمد عزمي البكري: موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثاني، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، 2010م، ص 670، 671).

فالأعمال التي لا تؤدي بانتظام على مدار السنة، أي غير الوقت المحدد للعمل، يعتبر شرط استمرارية الخدمة مستوفى للعامل إذا عمل الشخص المعنى عدداً معيناً من الأيام خلال فترة مقدرة، وبذلك يستحق العامل بعض الوقت إجازة سنوية، كما أن القوانين المقارنة لم تفرق بين العمل الدائم والعمل بعض الوقت لاستحقاق العامل إجازة سنوية مأجورة.

## الفرع الثاني

### تنظيم وقت الإجازة

تناولت النظم أحقية العمال في الإجازة السنوية ولا يجوز لصاحب عمل حرمان عامل من إجازته السنوية، والسؤال من الذي يحدد موعد استحقاق الإجازة السنوية خلال السنة؟ هل يحددها العامل بما يناسب ظروفه أم يحددها صاحب العمل بما يليق مصلحة العمل؟

وفقاً لنص المادة 48 من قانون العمل المصري لصاحب العمل تحديد مواعيد الإجازة حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل<sup>(1)</sup>.

وللعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية، إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في أي مراحل التعليم، بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين على الأقل وفقاً للمادة 49 من قانون العمل المصري.

وبتحليل هذا النص نجد أنه راعى مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل، فمصلحة العامل أن يؤدي امتحاناته إذا كان منتسباً لمؤسسة تعليمية في مواعيدها حتى يحسن من وضعه العلمي والاجتماعي، والمالي، والأدبي، فأعطاه القانون الحق في تحديد موعد إجازته السنوية حتى يؤدي امتحاناته، ومصلحة صاحب العمل في إخطاره قبل أسبوعين من بدء الإجازة حتى يستطيع تدبير العامل الذي يقوم بعمله ويحل محله أثناء إجازته، لأن المشرع عندما أعطى الحق لصاحب العمل في تنظيم الإجازة كان ذلك للحفاظ على العمل ودوامه وعدم تعطله، وإذا كان الأمر بيد

(1) د. عبد الله مبروك النجار: مرجع سابق، ص 371.

العمال يمكن أن يطالبوا بإجازاتهم في وقت واحد وهو فيه تعطيل لمصالح رب العمل بل ويمكن أن تتوقف المنشأة، فراعى النص مصلحة الطرفين.

ويهدف هذا الاستثناء إلى تشجيع العمال على التعليم وتيسير السبل أمامهم، ولذلك حظر المشرع صاحب العمل من سلطته في تحديد موعد الإجازة حتى لا تكون عائقاً أمام استمرار العمال في التعليم، وتحديد الإجازة للعامل حتى لو تعارض موعدها مع مصلحة العمل<sup>(1)</sup>.

وبالنظر في قانون العمل السعودي نجد أنه أعطى للعامل الحق في إجازة بأجر لأداء الامتحان وتكون الإجازة مدفوعة الأجر إذا كانت السنة غير معادة، أما إذا كانت السنة معادة استحق العامل الإجازة بدون أجر لأداء الامتحان ولكن بشرط موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى المؤسسة التعليمية أو أن يقبل استمراره فيها.

فنصت المادة الخامسة عشرة بعد المائة من نظام العمل على أنه:

1. للعامل-إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها-الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية، ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.
2. إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.
3. على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.
4. لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان.

ويتبين من نص المادة أنه يجب التفرقة بين إجازة أداء الامتحان بأجر، والإجازة بدون أجر.

(1) د. رجب سيد صميذة: مرجع سابق، ص 421.



## الحالة الأولى: حصول العامل على إجازة لتأدية الامتحان بأجر:

يحصل العامل على إجازة لتأدية الامتحان بأجر بالشروط التالية:

- موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، أو قبل استمراره فيها.
- أن يكون تأدية الامتحان عن سنة غير معادة، وتحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية.
- أن يؤدي العامل الامتحان خلال الإجازة، وإذا ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان حرم من الأجر أثناء الإجازة، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.

## الحالة الثانية: حصول العامل على إجازة لتأدية الامتحان بدون أجر:

للعامل أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بدون أجر في الحالات التالية:

- إذا كان الامتحان عن سنة معادة.
- إذا تعذر على العامل الحصول على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية وتحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها، فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.

وفي كل الأحوال على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل، كما أنه لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، كجدول الامتحان، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان، كإفادة أو شهادة بأدائه الامتحان.

فمؤعد تحديد إجازة الامتحانات في كل الأحوال لا يتدخل صاحب العمل فيها.

## مدى جواز ضم الإجازة أو تجزئتها من قبل العامل:

نصت المادة 48 من قانون العمل المصري على أنه (يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ و للمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلهما، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب

العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

تناول النص أن صاحب العمل هو الذي يحدد موعد الإجازة السنوية، ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في المواعيد المحددة من قبل صاحب العمل، ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال، وبمفهوم المخالفة فإنه يجوز تجزئة وضم وتأجيل الإجازة بالنسبة لغير الأطفال.

#### أولاً: تجزئة الإجازة السنوية للعامل:

أجاز القانون لصاحب العمل وللعامل الاتفاق على تجزئة الإجازة السنوية للعامل إلا أن سلطة صاحب العمل في تأجيل الإجازة مقيد بالأسباب القوية التي تقتضيها مصلحة العمل، ويتفرع عن ذلك حق صاحب العمل في تأجيل الإجازة للعامل بعد أن حل موعدها المتفق عليه لوجود ظروف تتعلق بمصلحة العمل، وحقه في قطعها أي استدعاء العامل من إجازته بعد قيامه بها فعلاً<sup>(1)</sup>.

ويمكن أن نناقش هذا النص بأنه إذا كان النظام أعطى لصاحب العمل الحق في تحديد موعد الإجازة وتأجيلها مراعاة لمصلحة العمل، فإن حقه في قطع الإجازة، واستدعاء العامل من إجازته يتنافى مع الحكمة من الإجازة السنوية وهي خلود العامل إلى الراحة ولذلك جعلها المشرع طويلة نسبياً، كذلك قد يكون العامل حدد مكان لقضاء الإجازة السنوية ودفع تكلفته فهل سيعوضه صاحب العمل؟ فأرى أن قطع الإجازة للعامل واستدعائه بعد القيام بها قول غير مبرر ويتنافى مع الهدف من الإجازة السنوية.

كما أن تجزئة الإجازة مقيد بضرورة أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل، فإن كان المشرع غلب المصلحة الضرورية للعمل على حق العامل في الإجازة إلا أنه عاد وغلب مصلحة العامل بنصه على أنه: وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل.

(1) د. رجب سيد صميذة: مرجع سابق، ص 421.

كما قيد النظام سلطة صاحب العمل في تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال. والحكمة في عدم جواز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال، هي الحفاظ على صحة الطفل ليخلد إلى الراحة فترة طويلة نسبياً.

وقد نظم قانون العمل السعودي تشغيل الأطفال (الأحداث) فتناول تعريف الحدث، والسن المطلوبة لتشغيل الأحداث، وعدد ساعات تشغيل الأحداث، والأعمال التي يحظر تشغيلهم فيها، وما يطلب منهم عند التشغيل، والاستثناءات الواردة على ذلك وسوف نتناولها على التفصيل التالي:

**الحدث هو:** الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره، ولم يبلغ الثامنة عشرة<sup>(1)</sup>، وقد وضع النظام قيوداً على تشغيل الأحداث، حتى لا يعوق العمل نموهم الجسماني، ويمنعهم من إتمام تعليمهم، ومراعاة لأحوالهم.

#### **1: السن المطلوبة لتشغيل الأحداث:**

وفقاً للمادة الثانية والستون بعد المائة من قانون العمل السعودي:

أ. لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه.

ب. استثناء من الفقرة (1) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (13-15) سنة في أعمال خفيفة، يراعى فيها الآتي:

- ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم.
- ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

---

(<sup>1</sup>) المادة الثانية من قانون العمل السعودي.

– كما حظر النظام تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه، وفقاً للمادة الثالثة والستون بعد المائة من القانون.

## 2: عدد ساعات تشغيل الأحداث:

ووفقاً للمادة الرابعة والستون بعد المائة من قانون العمل السعودي:

- لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة.
  - عدا شهر رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات.
- وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة، وبحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات.

– ولا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية.

ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام، بشأن زيادة ساعات العمل.

## 3: الأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث فيها:

ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها.

ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار إليها وفقاً لنص المادة الحادية والستون بعد المائة من قانون العمل السعودي.

## 4: المستندات المطلوبة لتشغيل الأحداث:

وقد تناولت المادة الخامسة والستون بعد المائة من القانون استيفاء صاحب العمل قبل تشغيل الحدث المستندات الآتية:

- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده.
- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية.
- موافقة ولي أمر الحدث.

#### 5: إخطار مكتب العمل بتشغيل الأحداث:

على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله، كما يجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث<sup>(1)</sup>.

#### 6. الاستثناءات الواردة على قيود تشغيل الأحداث:

تناولت المادة السابعة والستون بعد المائة من قانون العمل السعودي استثناءات واردة على قيود تشغيل الأحداث فنصت على أنه:

لا تسري الأحكام المنصوص عليها في هذا الباب على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تسري على العمل الذي يؤديه في المنشآت الأشخاص الذين بلغوا سن أربع عشرة سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقاً لشروط يقررها الوزير، وكان العمل يشكل جزءاً أساسياً من الآتي:

1. دورة تعليمية، أو تدريبية، تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة، أو مؤسسة تدريب.
2. برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر، أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته.
3. برنامج إرشادي، أو توجيهي، يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة، أو نوع التدريب.

---

(1) المادة السادسة والستون بعد المائة من نظام العمل السعودي.

وقد أكدت المادة (10) من الاتفاقية الدولية للعمل 132 على أن يحدد صاحب العمل بعد التشاور مع الشخص العامل أو ممثله، الفترة التي يمكن خلالها القيام بالإجازة، ما لم تحددها لوائح أو اتفاقات جماعية، أو قرارات تحكيمية أو بأي طريقة أخرى تتفق والممارسات الوطنية.

ويراعى في تحديد الفترة التي يمكن خلالها القيام بالإجازة، متطلبات العمل وإمكانات الراحة والاستجمام المتاحة للشخص المعني.

والحق في تحديد موعد الإجازة السنوية المقرر لصاحب العمل في التشريعات المقارنة، وفي الاتفاقية الدولية للعمل مثل أي حق يخضع لقاعدة عدم العسف في استعمال الحق، ويقتضي ذلك أن يستخدمه صاحب العمل من أجل تحقيق مصلحته، وألا يستخدمه من أجل الإضرار بالعامل، أو لتحقيق مصلحة قليلة الأهمية لا تتناسب البتة مع الأضرار التي تعود على العامل، من جراء تعسف صاحب العمل في استخدام حقه في تحديد موعد الإجازة<sup>(1)</sup>.

وتناولت تجزئة الإجازة المواد 8، 9 من الاتفاقية الدولية للعمل 132؛ حيث أجازت للسلطة المختصة أو الجهاز المخصص لكل بلد أن تصرح بتقسيم الإجازة السنوية المدفوعة الأجر إلى أجزاء ويتألف جزء واحد من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر من أسبوعين متصلين على الأقل، على أن يمنح الجزء المتصل من الإجازة خلال مدة لا تزيد عن سنة والجزء المتبقي من الإجازة في مدة أقصاها ثمانية عشر شهراً، اعتباراً من نهاية السنة التي يستحق عنها الإجازة.

كما تجيز المادة 2/50 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976م تجزئة الإجازة السنوية وفقاً لمقتضيات العمل على أن يحصل العامل على ستة أيام متتالية منها على الأقل، ولا يجوز تأجيل ما زاد على ستة أيام، إلا بناء على طلب العامل ولسنة تالية فقط.

وبالنظر في مستويات العمل الدولية والعربية يتضح لنا أن الحد الأدنى الذي يجوز تجزئة الإجازة فيه أسبوعين متصلين على الأقل وفقاً لمستويات العمل الدولية، وستة أيام فقط وفقاً لمستويات العمل العربية.

(1) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 340.

أن مستويات العمل الدولية تحدد حداً أقصى من الزمن يجب أن يحصل العامل فيه على ما تبقى له من إجازة خلاله، وهو ثمانية عشر شهراً اعتباراً من نهاية السنة المستحقة عنها الإجازة ما لم يوافق العامل على تأجيلها لمدة أطول، بينما الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976م لا تسمح بالتأجيل إلا بناء على طلب العامل وللسنة واحدة فقط.

### ثانياً: ضم الإجازات السنوية للعامل:

هل يجوز للعامل تأجيل (ضم) الإجازات السنوية؟

الأصل أن العامل يحصل على الإجازة السنوية كل عام ولا يجوز تأجيل الإجازة إلى سنة قادمة أو ضمها مع سنة أخرى، إلا أن المشرع المصري نص على أنه (لا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال) فهذه القاعدة مطلقة على الأطفال، أما غير الأطفال فيجوز لهم تأجيل جزء من الإجازة السنوية إلى سنة تالية بشرط أن يحصل العامل على إجازة في السنة مدتها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة المحددة من قبل صاحب العمل<sup>(1)</sup>.

والحكمة من عدم جواز التأجيل؛ حيث يقتضي صغر سنهم وحاجتهم إلى الراحة وتجدد النشاط حصولهم على الإجازة السنوية دفعة واحدة، فلا يجوز لصاحب العمل تجزئتها بالنسبة إليهم بحال من الأحوال<sup>(2)</sup>.

ولا يسقط الحق في الإجازة السنوية للعامل بعدم طلبها، ففي حالة انتهاء السنة المستحقة عنها الإجازة فإن حق العامل في إجازته لا يسقط؛ حيث إن إجازات العامل فرضها المشرع لاعتبارات النظام العام، فلا تسقط، ولا يجوز استبدالها بمقابل نقدي، وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها، ولم يتحقق الغرض منها، فإذا دفع إلى العامل مقابلها فيعد ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام، وإذا تراخى العامل عن إجازته وطالب بمقابل عنها، معناه أن العامل بإرادته المنفردة يكلف صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يد له فيه، ويختلف ذلك عن حلول

(1) د. رجب سيد صميذة: مرجع سابق، ص 422.

(2) د. حسن كيرة: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979م، ص 601.

ميعاد الإجازة السنوية ورفض صاحب العمل الترخيص بها، فيكون بذلك أخل بالتزام جوهري من التزاماته، التي يفرضها عليه القانون، ويلزم بتعويض العامل<sup>(1)</sup>.

### أثر انقضاء عقد العمل على الحق في الإجازة السنوية:

الحق في الإجازة السنوية بأجر تناولته النظم المقارنة، ونصت المادة (48) من قانون العمل المصري على أنه (إذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد)، فبناءً على ذلك إذا انتهت خدمة العامل فإن ذلك لا يسلبه حقه في الإجازة السنوية عن السنة الأخيرة بغض النظر عن سبب انتهاء علاقة العمل حتى ولو كانت فصل العامل، لأن استحقاق العامل لأجر الإجازة يرجع لسبب سابق على سبب الفصل<sup>(2)</sup>.

والحق في الإجازة السنوية للعامل متعلق بالنظام العام، فلا يجوز للعامل التنازل عن إجازته، أو الاتفاق على إنقاص مدتها أو العمل أثنائها مقابل الحصول على مبلغ نقدي، وفقاً للمادة 47 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003<sup>(3)</sup>.

وفي قانون العمل الأردني نصت المادة (63) على أنه:

إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة.

فأعطى المشرع الأردني الحق للعامل الذي انقضى عقد عمله وله مستحقات إجازة سنوية في أن يتقاضى أجراً عن تلك الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة قبل أن ينقضي عقد عمله أيّاً كان

(1) نقض 1978/3/4م، مجموعة أحكام النقض، السنة 29، ص 664.

نقض 1985/12/8م، مجموعة أحكام النقض، في الطعن رقم 1489، السنة 49ق.

نقض 1987/12/28م، في الطعن رقم، 986، السنة 51 ق، المستشار. سعيد أحمد شعلة، قضاء النقض المدني في الطعن بالنقض ص 12.

(2) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 648.

(3) د. أحمد البرعي، و د. رامي البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، 2009، ص 511.



سبب الانتهاء سواء كان من جانب العامل أم من جانب رب العمل حتى لو كان بناءً على استقالة العامل<sup>(1)</sup>.

والحق في الإجازة السنوية من النظام العام الحامي للعامل بوصفه طرفاً ضعيفاً، وبالتالي فلا يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على حرمان العامل منه، ولا يجوز للعامل النزول عنه<sup>(2)</sup>.

ولأن هذا الحق متعلقاً بالنظام العام فلا يجوز النزول عنه صراحةً أو ضمناً، سواء أكان التنازل كلياً أو جزئياً وقضت المادة (64) من قانون العمل الأردني بأنه: يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن إجازته السنوية أو عن أي جزء منها.

وبذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن ( الإجازة وإن كانت حقاً أوجبته الشارع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية حقاً للإنتاج مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقاً بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه، إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق عنها الإجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الإجازة فلا يجوز التنازل عنها قبل حلول موعدها أما إذا حل ميعاد الإجازة وانقضت السنة التي تستحق عنها دون أن يحصل العامل عليها فقد انقطعت الصلة بين الإجازة واعتبارات النظام العام التي تبررها، واقضت تبعاً لذلك علة الحظر بالنسبة لإجازة السنة وأصبحت تلك الإجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل يرد عليها التنازل<sup>(3)</sup>.

وفي قانون العمل السعودي نصت المادة (111) على أنه: للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

فإذا انتهى عقد العمل قبل حصول العامل على إجازته السنوية فلا يتصور منحها له عيناً، لأن عقد العمل قد انتهى ولذلك يحل العامل على هذه الإجازة وقد حدد القانون هذا المقابل بأجر أيام

(1) د. سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 355 وما بعدها.

(2) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 649.

(3) نقض مدني مصري في 1959/4/23م، مجموعة أحكام النقض، السنة العاشرة، رقم 55، ص 351.

الإجازة المستحقة، فإذا اشتغل عاماً كاملاً استحق إجازة كاملة وإذا اشتغل جزء من العام استحق إجازة بنسبة ما قضاها في العمل<sup>(1)</sup>.

ونصت المادة 11 من الاتفاقية الدولية 132 على أنه يحصل الشخص العامل عند انتهاء الخدمة على إجازة بأجر تتناسب مع طول مدة الخدمة التي لم يحصل عنها على إجازة أو تعويض، أو على مدة إجازة معادلة تقيد لحسابه، وتقضي المادة 6 من الاتفاقية 52 بأن يتقاضى كل شخص يفصل من عمله لسبب يرجع إلى صاحب العمل، قبل أن يأخذ الإجازة المستحقة له الأجر الذي يستحقه عن كل يوم إجازة تحقق له بموجب الاتفاقية.

ففي حالة انقضاء عقد العمل ولم يحصل العامل على الإجازة السنوية؛ فيحصل على مقابلاً لها، أو تعويضاً عنها، وهو أمر متعلق بالنظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفته.

فبانتهاء خدمة العامل لا يسلبه حقه في الإجازة السنوية، عن مدة عمله خلال السنة الأخيرة، بغض النظر عن سبب انتهاء علاقة العمل<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثالث

### رفض العامل الحصول على الإجازة السنوية وطلب استبداله

#### بالأجر

إذا عرض صاحب العمل الإجازة السنوية على العامل فرفض العامل الحصول عليها وطلب استبدال الإجازة بالأجر، تناولته المادة (47) من قانون العمل المصري بنصها على أنه (إذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها).

فإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة السنوية سقط حقه في اقتضاء مقابلها<sup>(3)</sup>.

(1) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص 189.

(2) د. منير فريد الدكمي: دروس في قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1998م، ص 341.

(3) د. رجب سيد صميذة: مرجع سابق، ص 422.

لأن العامل بذلك خالف الهدف من الإجازة السنوية وهو خلوده إلى الراحة، وإتاحة الفرصة له لاستعادة نشاطه وتجديد قواه.

ولأن المشرع تدخل استثناءً على أن الالتزام بالعمل يقابل الالتزام بالأجر، غير ضمان أجر إضافي للعامل، فتدخل المشرع ليضمن للعامل استرداد نشاطه لمصلحته ومصلحة الانتاج القومي<sup>(1)</sup>.

وهو ما قرره مستويات العمل الدولية في المادة 12 من الاتفاقية الدولية 132 بنصها على أنه (يعتبر أي اتفاق للتخلي عن الحق في الحد الأدنى للإجازة السنوية مدفوعة الأجر عن طريق التعويض أو خلافه وحسبما يتفق مع الظروف الوطنية، باطلاً وكأن لم يكن أو محظوراً).

وهو نفس ما قرره المادة 4 من الاتفاقية 52 بنصها على أنه (يعتبر باطلاً أي اتفاق للتخلي عن الحق في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها)، كما تحظر المادة 51 من الاتفاقية العربية (التنازل عن الإجازة السنوية مقابل الحصول على أجر عنها).

فلا يجوز بحال من الأحوال رفض العامل الحصول على الإجازة السنوية وطلب استبداله بالأجر، وفقاً للقانون، والاتفاقيات الدولية والعربية، ولمجافاته وخروجه عن الحكمة من تقرير الإجازة السنوية، وأي اتفاق على خلاف ذلك يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً.

**الجزاء المترتب على إخلال صاحب العمل بالتزامه بإعطاء العامل إجازته السنوية:**

إذا منع صاحب العمل العامل من الإجازة السنوية توقع عليها العقوبات التي وردت في القوانين فنجد في القانون المصري أن صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة يعاقب بغرامة لا تقل من مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أحكام المادة 47 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له<sup>(2)</sup>.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

(1) د. هشام رفعت هاشم: مرجع سابق، ص 236.

(2) المادة 247 من قانون العمل المصري.

فتوقع الغرامة المذكورة والتي لا تقل من مائة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أحكام المادة (47) من قانون العمل والمتعلقة بالزام صاحب العمل بإعطاء العامل الإجازة السنوية، وهذه الغرامة تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم، وتضاعف الغرامة في حالة العود، وأرى أن هذه الغرامة غير رادعة لصاحب العمل وكان يجب أن تعدل هذه العقوبة في حالة مخالفة صاحب العمل إعطاء الإجازة السنوية للعمال، حتى تحقق الردع للمخالفين.

وفي القانون السعودي: نصت المادة (229) من قانون العمل السعودي على أنه:

1. مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذا له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

أ. غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.

ب. إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.

ج. إغلاق المنشأة نهائياً.

2. يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.

3. تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

وبالنظر في هذه العقوبات نجد أنها عقوبات رادعة لأصحاب العمل الذين يخالفون أحكامه فتبدأ بالغرامة المالية التي لا تتجاوز مائة ألف ريال، ثم غلق المنشأة لمدة محددة، ثم غلق المنشأة نهائياً، كما تضاعف العقوبة في حالة العود، كما تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم، وقد أحسن القانون السعودي صنفاً بوضع هذه العقوبات على مخالفة أحكام قانون العمل، كما أن القانون يجيز توقيع عقوبة أو أكثر على المخالف.

وفي القانون الأردني: نصت المادة (139) من قانون العمل الأردني على أن:

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

وعدم حصول العامل على إجازته السنوية لا يؤثر على أجره عن أيام إجازته المستحقة له لأن أجره أثناء الإجازة إنما هو عن عمل سابق خلال السنة السابقة على الإجازة<sup>(1)</sup>.

والسؤال إذا لم يحصل العامل على إجازة سنوية، فهل يحصل على مدة إجازة مساوية لإجازته التي لم يحصل عليها في السنة التالية عوضاً عنها؟

اختلف الفقه في ذلك فذهب البعض إلى أن فوات السنة المستحقة عنها الإجازة يجعل تنفيذ التزام صاحب العمل بإعطاء العامل الإجازة مستحيلًا، فلا يكون للعامل أن يطالب بها في سنة تالية، لأنه بذلك يجمع بين إجازتين إجازة للسنة السابقة وإجازة للسنة الحالية مما يؤدي إلى إضطراب في سير عمل المنشأة، وعلى صاحب العمل أن يعوض العامل عن الضرر الذي أصابه نتيجة تشغيله طوال السنة دون الحصول على إجازة، كما أن للعامل الحق في مقابل عن الإجازة التي لم يحصل عليها<sup>(2)</sup>.

وذهب رأي آخر إلى أنه لا توجد استحالة حقيقية تمنع من تنفيذ التزام صاحب العمل عيناً في السنة التالية للسنة المستحقة عنها الإجازة التي لم يعطها للعامل، وقد تناولت ذلك المادة (110) من قانون العمل السعودي حيث نصت على أنه:

1. للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.
2. لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

فتناولت المادة جواز تأجيل الإجازة السنوية للعامل بموافقة رب العمل إلى السنة التالية، ولصاحب العمل تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ولكن لمدة لا تزيد عن (90) يوماً وإذا اقتضت ظروف العمل التأجيل أكثر من ذلك فيكون

(1) د. سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 354.

(2) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص 189 وما بعدها.

لصاحب العمل التأجيل ولكن بشرط موافقة العامل الكتابية، وألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

ونرى أن هذا الاتجاه أولى بالترجيح لمراعاته مصلحة صاحب العمل وظروف العمل، ومصلحة العامل أيضاً وذلك في حالة طلبه تأجيل الإجازة، كما أن العامل يستحق الإجازة مضاعفة في السنة التالية وحصوله على الإجازة عن سنتين.

وليس لصاحب العمل أن يتضرر من تجميع الإجازات مما قد يؤدي إلى الاضطراب في المنشأة لأنه هو المتسبب في ذلك بموافقته للعامل، أو بإخلاله بالتزامه، وعليه بتحمل ذلك حتى يكون يرتدع مستقبلاً<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### ماهية أجر الإجازة السنوية وعناصره

عقد العمل عرفته المادة 674 من القانون المدني المصري: بأنه عقد يلتزم فيه أحد الطرفين المتعاقدين بالعمل لخدمة الطرف الآخر، بحيث يكون تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر معين يتم الاتفاق عليه بينهما.

فتناول التعريف عناصر عقد العمل وهي: (العمل-الأجر-التبعية) ولا بد من توافر العناصر الثلاث في عقد العمل

كما عرفته المادة 81 من قانون العمل السوري رقم 279: بأنه عبارة عن اتفاق ما بين العامل وصاحب العمل للقيام بعمل معين مقابل أجر محدد يتم تحديده بناءً على المدة الزمنية وكذلك مقدار إنتاج العامل.

ففي جوهر التعريف النص على الأجر؛ حيث إنه من أهم عناصر عقد العمل.

وعرّفه النظام السعودي<sup>(1)</sup> في المادة الخامسة بأنه:

(1) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص 190، د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص 606.

- كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه؛ مقابل أجر .

تناول هذا التعريف عناصر عقد العمل وهي: (العمل -التبعية -الأجر).

كما نصت المادة السادسة من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي على أنه (يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إحداها للعامل وتوضع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العمل، وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً<sup>(2)</sup>).

كما عرّفه المشرع الأردني في المادة الثانية من قانون العمل بأنه: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين.

كما عرفت المادة ذاتها الأجر بأنه: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها؛ إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي.

وبالنظر في جميع قوانين العمل نجد أنها تناولت الأجر حيث إنه يعد عنصراً أساسياً في عقد العمل، وهو ضرورة في عقد العمل وأي عقد بين شخصين للقيام بعمل وخلا من الأجر فلا يعد

(<sup>1</sup>) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ 51) وتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/ 24)

وتاريخ 12 / 5 / 1434 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/ 46) وتاريخ 5 / 6 / 1436 هـ.

(<sup>2</sup>) اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، قرار وزاري رقم (1982) وتاريخ 28/6/1437 هـ.

عقد عمل؛ حيث إن الأجر عنصراً أساسياً في عقد العمل، وإذا لم يحصل العامل على الأجر خلال الإجازة السنوية لا تتحقق الحكمة منها، وهي استعادة العامل لقواه المادية والمعنوية<sup>(1)</sup>.

ونتناول ماهية أجر الإجازة السنوية في فرع أول، وعناصره في فرع ثانٍ.

## الفرع الأول

### ماهية أجر الإجازة السنوية

**الأجر هو:** كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل مقابل العمل الذي يلتزم بأدائه وفقاً للعقد<sup>(2)</sup>، بغض النظر عن الاسم الذي يطلق على هذا المقابل، وأياً كانت طريقة احتسابه، ويشترط فيه أن يكون ممكناً، ومعيناً تعييناً كافياً نافياً للجهالة، وأن يكون مشروعاً.

**أجر الإجازة السنوية تناولته المادة التاسعة بعد المائة من نظام العمل السعودي بنصها على أنه:**

1. يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.
2. يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً.

ونصت المادة (28) من اللائحة التنفيذية على أنه يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن

(1) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 629.

(2) د. محمد أحمد اسماعيل، د. رمضان عبد الله صابر: قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2014م، ص 182.



ثلاثين يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

كما تناول قانون العمل المصري<sup>(1)</sup> الإجازة السنوية في المواد (47-49).

ويتبين منها أن الإجازة السنوية حق للعامل إذا أمضى فترة معينة لدى صاحب العمل وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر على أن يدفع أجزائها مقدماً والهدف من ذلك خلود العامل إلى الراحة، وإتاحة الفرصة له لاستعادة نشاطه وتجديد قواه.

ويجوز باتفاق بين العامل وصاحب العمل أن تكون هذه الإجازة قبل اكتمال المدة المحددة قانوناً؛ فللعامل الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل بالاتفاق مع المنشأة، ولا يجوز التنازل عن هذه الإجازة.

ولأن هذه الإجازة مدفوعة الأجر مقدماً حتى يستطيع العامل الاستفادة من هذه الإجازة فما عناصر الأجر الذي يدفع للعامل أثناء الإجازة السنوية؟

نصت المادة مادة (47) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م على أن (تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية).

ونصت المادة (109) من نظام العمل السعودي على أنه:

1. يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.

(1) قانون العمل المصري قانون رقم 12 لسنة 2003م.

كما نصت المادة (61-أ) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م وتعديلاته على أنه (لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا اتفق على أكثر من ذلك على أن تصبح الإجازة السنوية إحدى وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية).

من هذه النصوص يتبين أن الإجازة السنوية تكون بأجر وأن هذا الأجر يدفع مقدماً للعامل.

وقد أكدت ذلك أيضاً الاتفاقية الدولية للعمل 132 على أن:

1. تكون الإجازة السنوية بأجر يدفع مقدماً فنصت في مادتها السابعة على أنه يتلقى كل شخص يقوم بالإجازة المقررة في هذه الاتفاقية عن الفترة الكاملة لتلك الإجازة، أجر المعتاد أو متوسط الأجر محسوباً بطريقة تحددها السلطة المختصة أو الجهاز المختص في كل بلد.
2. تدفع المبالغ المستحقة بموجب الفقرة (1) من هذه المادة للشخص المعني مقدماً وقبل القيام بإجازته، ما لم ينص على خلاف ذلك في أي اتفاق ينطبق عليه وعلى صاحب العمل.

ونصت المادة 3/2 من الاتفاقية الدولية للعمل 52 على ألا تدرج الفترات التالية في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر:

- العطلات الرسمية والقانونية.
- الانقطاع عن العمل بسبب المرض.

وهو نفس الحكم الوارد في المادة السادسة من الاتفاقية الدولية 132؛ حيث ورد فيها أنه لا تحسب العطلات القانونية سواء تزامنت أو لم تتزامن مع الإجازة السنوية كجزء من الإجازة السنوية الدنيا مدفوعة الأجر.

ويختلف الوضع بالنسبة للإجازات العارضة في القانون المصري حيث تحسب من الإجازة السنوية وفقاً لنص المادة 51 من قانون العمل المصري والتي تنص على أنه (للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل).

أما في قانون العمل السعودي نصت المادة (113) على أنه:

مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

وهذه الإجازات إجازات عارضة، إلا أن القانون منحها للعامل بأجر كامل، ولم يتعرض القانون لخصمها من الإجازة السنوية، وذلك لاستقلال كل إجازة منهم عن الأخرى.

## الفرع الثاني

### عناصر أجر الإجازة السنوية

باستقراء وتحليل النصوص القانونية المقارنة نجد أن جميعها نص على الأجر عن مدة الإجازة، كما أن هذا الأجر يجب أن يدفع مقدماً، حيث إن الإجازة إذا كانت بدون أجر لما تحققت الغاية منها وهي إراحة العامل من عناء العمل طوال السنة، وإذا كانت بدون أجر لما استفاد العمال منها بل وعزفوا عنها وأقبلوا على العمل خلال فترة الإجازة حتى يستطيعوا تدبير مورد رزق لهم ولأسرهم<sup>(1)</sup>.

**والسؤال: ما هي مشتملات وعناصر الأجر خلال الإجازة السنوية؟**

يرى البعض<sup>(2)</sup> أن الأجر الذي يحصل عليه العامل أثناء الإجازة هو الأجر الكامل له الذي يحصل عليه قبل البدء في الإجازة، بما في ذلك ملحقات الأجر، أي كل ما يتحقق فيه معنى الأجر المحدد في العقد، مستنداً إلى المادة (3/2) من قانون العمل الأردني والتي تنص على أن الأجر هو: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينياً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي.

(1) د. سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 147 وما بعدها.

(2) د. سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 248.

مضيفاً أن نص المادة (61/أ) من ذات القانون جاءت صريحة في اعتبار ما يستحقه العامل أثناء الإجازة أجراً وليس تعويضاً، ونظراً لأن الأجر يكون مقابل العمل والعامل خلال فترة الإجازة لا يعمل فيمكن القول بأن مما يتقاضاه العامل أثناء فترة الإجازة أجراً إضافياً عن عمله السابق أي خلال السنة أجل الوفاء به لحين قيامه بالإجازة، وهو يخضع للضمانات المقررة للأجر.

**ويمكن أن نناقش هذا الاتجاه** بأن الأجر الإضافي يعطى للعامل مقابل عمل إضافي وقضت محكمة النقض المصرية بأنه إذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية كانت ساعات العمل في هذا اليوم جميعها ساعات عمل إضافية باعتبار أن العامل لا يلزم أصلاً بالعمل فيه، وبأنه يستحق العامل إذا عمل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة في الحالات المقررة قانوناً أجر اليوم المعتاد و أجراً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر مثلها محسوباً على أساس قيمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المقررة و ضرب الناتج في عدد ساعات العمل الإضافية وأجراً إضافياً بنسبة 25% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل نهاراً، 50% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل ليلاً<sup>(1)</sup>.

**ويرى البعض** أن صاحب العمل يتحمل أجر العامل أثناء فترة الإجازة كاملاً، حيث إنه أجر، ومنه خصم نصيب العامل من الوهبة لتضاف لأجره الذي يستحقه عنها وفقاً لنص المادة (47) من قانون العمل المصري، وإن كان في هذا تحميل للعمال بأجر زميلهم عنها، فيمكن لكل عامل أن يستفيد عند قيامه بإجازته، تأكيداً لمبدأ التكافل الاجتماعي بين العمال<sup>(2)</sup>.

**ويرى اتجاه آخر<sup>(3)</sup>:** أن أجر الإجازة يشمل الأجر الثابت وجميع ملحقاته التي لها تكييف الأجر كالبديلات عن ظروف العمل، ككونه خطراً أو شاقاً أو ليلياً، والمكافآت المختلفة، عن الإنتاج، أو المواظبة، والنسبة على المبيعات أو على رقم الأعمال، والوهبة.

(1) الطعن رقم 0446 لسنة 52، مكتب فني 38 صفحة رقم 1094، بتاريخ 13-12-1987.

(2) د. عبد الله مبروك النجار: مرجع سابق، ص 376.

(3) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 630.

إلا أنه لا يدخل فيه البديل عن النفقات المهنية كبديل الانتقال، ولا المنح السنوية، كمنحة الشهر الثالث عشر، ولا المساهمة السنوية في الربح؛ حيث إن هذه الأشياء تقدر للسنة كلها بما فيها فترة الإجازة، فبحصول العامل عليها يعتبر العامل حصل عليها مرتين.

وأما عن ملحقات الأجر غير الدائمة فهل تدخل في حساب الأجر المستحق للعامل أثناء الإجازة أم لا؟

استناداً لنص المادة (39) من قانون العمل المصري يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

فيتين من النص كيفية حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية<sup>(1)</sup>.

فيجب الاعتراف بأن العمولة وغيرها من ملحقات الأجر وفقاً لقانون العمل الجديد تدخل في حساب الأجر المستحق للعامل أثناء الإجازة، متى اكتسبت هذه الملحقات الشروط التي تخضع عليها وصف الأجر، وخاصة الثبات والاستقرار، فإذا كان العامل يتقاضى كل أجره أو جزء منه في صورة وهبة يدفعها العملاء فإن أجر العامل المستحق في الإجازة هو متوسط ما كان يحصل عليه من أجر في صورة وهبة، يتحمله صاحب العمل بمفرده، دون أن يقتطعه من حصة الوهبة التي يحققها بقية زملاء العامل، لأن معنى ذلك أن يتحمل زملاء العامل أجره أثناء الإجازة وهو غير جائز قانوناً، لأن صاحب العمل هو من يتحمل أجر العامل خلال الإجازة السنوية.

**ويمكن مناقشة هذا الاتجاه بما يلي:** أن الأشياء التي تقدر للسنة كلها بما فيها فترة الإجازة يمكن صرفها للعامل عن عدد شهور السنة التي عمل فيها بخلاف فترة الإجازة.

كما أن بدل الانتقال يصرف للعامل لانتقاله إلى مكان العمل فيصرف خلال السنة كاملة عدا فترة الإجازة السنوية.

(1) د. عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 633 وما بعدها.

ويرى البعض: أن أجر الإجازة السنوية مستحق مقدماً، والأجر هو الأجر الفعلي ويشمل كل ملحقات الأجر<sup>(1)(2)</sup>.

ونناقش هذا الرأي: بأن بدل الانتقال للعمل، وبدل التغذية متعلق بالعمل، ومرتبب به، فإذا لم يحضر العامل لمكان العمل فكيف يحصل على هذه البدلات.

ويرى البعض: أن الأجر في الإجازة السنوية لا يشمل الأجر الأساسي والعلاوات فحسب وإنما يشمل أجر العمل الإضافي أيضاً<sup>(3)</sup>.

ونناقش هذا الرأي بأن الأجر الإضافي يعطى للعامل مقابل عمل إضافي، والعامل أثناء الإجازة السنوية لا يقوم بعمل.

ويذهب اتجاه وهو ما نرجحه: إلى أن الأجر الذي يستحقه العامل أثناء الإجازة السنوية هو الأجر الكامل الذي كان يتقاضاه العامل أثناء العمل، ومن ثم يدخل فيه الأجر الأساسي وملحقاته<sup>(1)</sup>.

(1) د. محمد أحمد سويلم: الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، دار النشر الدولي، الرياض، الطبعة الأولى، 1437هـ، ص 140.

(2) نصت المادة الثانية من نظام العمل السعودي الجديد على أن المقصود بالأجر هو: الأجر الفعلي، والأجر الفعلي هو: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

- 1- العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.
- 2- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.
- 3- الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.
- 4- المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.
- 5- الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

(3) د. هشام رفعت هاشم: مرجع سابق، ص 231.

وقد نص قانون العمل المقارن على أن يستحق العامل إجازة سنوية بأجر كامل يدفع مقدماً.

ولكن هل يحصل العامل على كل الملحقات أثناء الإجازة السنوية؟

يحصل العامل على أجره الأساسي بالإضافة إلى علاوة غلاء المعيشة والبدلات المعتبرة جزءاً من الأجر كبديل طبيعة العمل، وبديل الأعمال الخطيرة وبديل الاعترا ب وبديل التمثيل.

أما البدلات التي ترتبط بممارسة العمل كبديل الانتقال فلا تستحق أثناء الإجازة، كما يحصل العامل على العمولة والنسب المئوية التي يتقاضاها بالإضافة إلى أجره الأساسي كعمولة زيادة الإنتاج أو النسبة المئوية من الأرباح أو المبيعات.

ولا يشمل أجر الإجازة الملحقات التي تصرف للعامل سنوياً مثل المنح والمكافآت، ونسب الأرباح لأنها تصرف كاملة للعامل سنوياً.

وبالنسبة للمزايا العينية: فيحصل عليها العامل أثناء الإجازة إذا كانت لا ترتبط بالعمل مثل المسكن والعلاج الطبي، فلا يعقل أن يترك العامل المسكن أو أن يحرم من العلاج أثناء إجازته السنوية.

أما إذا كانت الميزة العينية ترتبط بمباشرة العمل: مثل وسائل النقل التي تنقل العامل من سكنه إلى مكان العمل ورجوعه من العمل للسكن فلا يلتزم بها صاحب العمل أثناء الإجازة، لارتباطها بالعمل.

أما إذا كان يوفر صاحب العمل طعاماً للعمال سواء مجاناً، أو بثمن منخفض، فهل يلتزم صاحب العمل بتوفيره أثناء الإجازة أم لا؟

ذهب البعض إلى أن العامل من حقه أثناء الإجازة أن يحصل على مقابل نقدي لهذا الطعام يقدر على أساس ما يتكلفه صاحب العمل، باعتباره من المزايا العينية وهي داخلة في الأجر.

---

(1) د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الرشد، الرياض، الطبعة الثالثة، 1437هـ - 2013م، ص 184 وما بعدها.

ويذهب رأي آخر: إلى أن العامل يستحق هذا الطعام عيناً أثناء الإجازة بحيث يكون له أن يطلبه إذا ذهب لتناوله في المكان والموعده المحددين لتقديمه فإذا لم يفعل لم يكن له أن يطالب بمقابل نقدي، ونرجح هذا الرأي لما فيه مصلحة العامل.

وقد ثار خلاف في الفقه حول أجر ساعات العمل الإضافية الذي يتقاضاه العامل أثناء العمل.

فذهب البعض إلى أن الأجر الإضافي لا يدخل ضمن الأجر الكامل للإجازة لأنه غير ثابت ولا مستقر<sup>(1)</sup>.

و يرى البعض أنه إذا كان الأجر الإضافي قد اكتسب صفة الدوام والاستقرار الكامل، فيجب احتساب أجر ساعات هذا العمل ضمن الأجر المستحق للعامل أثناء الإجازة السنوية<sup>(2)</sup>.

ونذهب مع البعض إلى أن هذا الأجر يحسب ضمن أجر الإجازة السنوية، ويتم تقديره على أساس متوسط ما تقاضاه العامل من أجور إضافية في خلال السنة السابقة على القيام بالإجازة<sup>(3)</sup> ونرجح هذا الرأي لما فيه من مصلحة العامل، على أن يكون له صفة الثبات، لا يكون مقابل عمل قام به العامل في فترة معينة أو فترات.

وذهبت محكمة النقض المصرية في ظل قانون العمل القديم (رقم 91 لسنة 1959) إلى أن الأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الإجازة، هو الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل مقابل ما يؤديه من عمل، بغير اعتبار لما قد يكون هناك من ملحقات الأجر<sup>(4)</sup>.

وانتقد بعض الفقه هذا القضاء لمخالفته نصوص القانون الصريحة، حيث إن نصوص القانون صريحة في أن العامل يستحق أثناء الإجازة السنوية أجره، وحدد القانون أجر العامل بأنه (كل ما يعطى للعامل لقاء عمله أياً كان نوعه)، ولم يقتصر النص على العناصر الثابتة، بل أن القانون تناول النص على أن تكون الإجازة بأجر كامل، فمحكمة النقض أسقطت من الأجر الكامل في الإجازة السنوية عناصر أدخلتها في الأجر دون نعت أو وصف، وقصد المشرع إعطاء العامل

(1) د. حسام الدين كامل الأهواني: مرجع سابق، ص 121.

(2) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص 599.

(3) د. اسماعيل غانم: قانون العمل، مطبعة كريدية، بيروت، الطبعة الأولى، 1963م، ص 312.

(4) نقض في 27/11/1976م، مجموعة أحكام النقض، السنة 27 ص 1678.



الأجر خلال الإجازة السنوية حصوله على الدخل لو كان استمر في العمل، دونها، بحيث لا يؤدي خلود العامل إلى الراحة استجماعاً لقواه التي أنهكها العمل سنة كاملة ليقدّر على العمل سنة أخرى إلى أي غرم له وإلا أحجم عنها، واستمر في العمل إلى أن تستمر نهائياً قواه<sup>(1)</sup>.

### كيفية حساب أجر الإجازة:

استحقاق العامل أجره كاملاً عن مدة الإجازة قاعدة عامة أياً كانت طريقة حساب الأجر، فإذا كان أجر العامل يتحدد بالساعة، فإن ما يستحق من أجر عن أيام الإجازة يحسب على أساس ضرب أجره في عدد ساعات العمل اليومي ثم ضرب الناتج في عدد أيام الإجازة.

وإذا تحدد أجر العامل باليوم حسب على أساس ضرب أجره اليومي في عدد أيام الإجازة.

وإذا تحدد أجر العامل بالأسبوع، حسب أولاً أجر العامل على أساس أن الأسبوع ستة أيام عمل ثم يضرب الناتج في عدد أيام الإجازة.

أما إذا تحدد أجر العامل بالشهر، فإنه يتقاضى أجره كاملاً عن الشهر الذي حصل فيه على الإجازة.

وإذا تحدد أجر العامل بالقطعة، فإن ما يستحق أيام الإجازة يتحدد على أساس متوسط ما حصل عليه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة، أي السنة السابقة مباشرة على قيامه بالإجازة<sup>(2)</sup>.

---

(1) د. د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 630 وما بعدها.

(2) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 186 وما بعدها.

## المطلب الثالث

### الأساس القانوني لأجر العامل أثناء الإجازة السنوية

نظراً لاختلاف الفقه في الأساس القانوني لأجر العامل أثناء الإجازة السنوية فسوف نتناول في هذا المطلب تحديد الأساس القانوني لأجر العامل أثناء الإجازة السنوية، والأساليب المثلى لحل الخلافات بشأن أجر الإجازة، ومدى جواز حرمان العامل من أجر الإجازة السنوية، كل في فرع مستقل.

### الفرع الأول

#### تحديد أساس أجر العامل أثناء الإجازة السنوية

اختلف الفقه في الأساس القانوني للأجر الذي يحصل عليه العامل أثناء الإجازة السنوية وسنتناول ذلك بالتفصيل المناسب على النحو التالي:

**ذهب البعض:** إلى أن ما يعطى للعمل أثناء الإجازة السنوية يسمى أجراً وليس تعويضاً<sup>(1)</sup> استناداً إلى نص المادة (61/أ) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م، والتي نصت على أنه: لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، فنص المشرع على أن ما يحصل عليه العامل خلال الإجازة السنوية هو أجر، وبالرغم من ذلك إلا أنه يصعب إعطائه هذا الوصف إذا نظرنا إلى فترة الإجازة مستقلة لأن القاعدة أن الأجر في مقابل العمل والعامل لا يؤدي عملاً أثناء إجازته وبالتالي فإنه لا يستحق عن هذه المدة أجراً.

(1) د. هشام رفعت هاشم: مرجع سابق، ص 231، د. سيد محمد رمضان: مرجع سابق، ص 248.

ولكن هذ الوصف يمكن أن يتحقق إذا نظرنا إلى أن ما قام به العامل من عمل خلال السنة المستحقة عنها الإجازة، ففي هذه الحالة يمكن القول بأن ما يتقاضاه العامل أثناء إجازته يعد أجراً إضافياً عن عمله السابق أجل الوفاء به لحين قيامه بالإجازة<sup>(1)</sup>.

**يمكن مناقشة هذا القول بأن الأجر الإضافي يعطى شهرياً، ولا يكون أجراً إضافياً إلا إذا كان مقابل عمل قام به العامل، أو كان له صفة الثبات والدوام.**

ويذهب رأي مقارب يرى أن العامل يحصل على أجر الإجازة السنوية على أساس متوسط ما يتقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة السابقة على الإجازة، ولأن الأجر يستحق نظير العمل والعامل خلال الإجازة السنوية لا يؤدي عملاً، لذلك يصعب اعتبار ما يتقاضاه العامل أثناء الإجازة أجراً بالنظر إلى فترة الإجازة مستقلة، وبالنظر إلى ما أداه العامل من عمل خلال السنة المستحقة عنها الإجازة أمكن اعتبار ما يستحقه العامل خلال الإجازة أجراً إضافياً عن عمله خلال السنة، ومن ثم يخضع للنظام القانوني للأجر من حيث الضمانات والحماية<sup>(2)</sup>.

**ويرى البعض أن ما يتقاضاه العامل أثناء الإجازة السنوية يعد أجراً لأن العامل حبس نفسه أثناء الإجازة عن العمل لدى الغير، وإلا كان لصاحب العمل أن يحرمه من أجره<sup>(3)</sup>.**

**ويرى بعض الفقه أن ما يتقاضاه العامل أثناء الإجازة السنوية يشبه الأجر ويخضع لأحكامه<sup>(4)</sup>.**

ويذهب البعض إلى أن ما يحصل عليه العامل أثناء إجازته يعتبر أجراً ويتمتع بخصائص الأجر كافة، فقد لوحظ في هذا المقابل العمل السابق الذي قام به العامل قبل قيامه بالإجازة أي خلال السنة السابقة على القيام بالإجازة، فاستحقاق العامل لهذا الأجر عن عمل سابق وليس عن عمل قام به العامل أثناء الإجازة، فلولا هذا العمل ما كان هناك مبرر لإعطاء العامل أجراً أثناء

(1) د. سيد محمد رمضان، مرجع سابق، ص 248.

(2) د. عبد الله النجار، المرجع السابق، ص 374 وما بعدها.

(3) د. حمدي عبد الرحمن: شرح أحكام قانون العمل، دار نصر للطباعة، القاهرة، الطبعة الأولى، 2007م، ص 264، مشار إليه لدى د. عبد الله النجار: المرجع السابق، ص 375.

(4) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص 600.

الإجازة، فيعتبر الأجر أثناء الإجازة السنوية عنصراً من الأجر مؤجل السداد ويعتبر حقاً مكتسباً للعامل<sup>(1)</sup>.

وقريب من هذا الاتجاه يرى أن أجر الإجازة السنوية يعتبر جزءاً من الأجر مؤجل الدفع إلى وقت الإجازة السنوية، وذلك مقابل عمل سابق، ويترتب على هذا التكييف أن يسري على المقابل المالي المدفوع عن فترة الإجازة السنوية نفس الحماية القانونية المقررة للأجور<sup>(2)</sup>.

ونناقش ذلك بأن الأجر يستحقه العامل بصفة دورية أسبوعياً، أو كل أسبوعين، أو شهرياً على أقصى حد وفقاً للمادة 38 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م والتي تنص على أن:

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية:

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

(ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

(هـ) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

---

(1) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص 187 وما بعدها، د رجب سيد صميده: مرجع سابق، ص 424 وما بعدها.

(2) د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د محمد السعيد رشدي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبوعات كلية الحقوق، جامعة بنها، الطبعة الأولى، 2009م، ص 82.

ولا يتم تأجيل شيء من الأجر إلى الإجازة السنوية؛ حيث إن الأجر يدفع كاملاً في هذه المدد المحددة، ولا يؤجل شيء منه ليدفع للإجازة السنوية.

ونرى مع البعض أن ما يتقاضاه العامل من أجر أثناء الإجازة السنوية، لا يعتبر من قبيل التبرع، ولا تفرضه قواعد التكافل الاجتماعي، فما يحصل عليه العامل رغم عدم أدائه العمل خلال أيام الإجازة، يعد مقابلاً لما أداه العامل من عمل طوال العام المستحقة عنه الإجازة، فهو مكافئة على جهوده خلال السنة وقد أجل الوفاء به لحين قيام العامل بإجازته، فما يتقاضاه العامل ينطبق عليه وصف الأجر، ويتمتع بالحماية القانونية المقررة للأجر، وتطبيقاً لذلك في حال انتقال ملكية المنشأة يلتزم صاحب العمل الجديد بأداء أجور العمال الذين استخدمهم صاحب العمل القديم أثناء إجازتهم السنوية لأن عقود العمل تظل سارية في حال انتقال ملكية المنشأة، ويلتزم الخلف بجميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل والأحكام المقررة بموجب قانون العمل<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### الأساليب المثلى لحل الخلافات بشأن أجر الإجازة السنوية

اتفقت الأنظمة المقارنة على أن الإجازة السنوية تكون مدفوعة الأجر، على أن يدفع أجرها مقدماً حتى يستفيد منه العامل أثناء الإجازة، واختلفت الفقه في مشتملات الأجر الذي يدفع للعامل أثناء الإجازة، وهل يشمل المادي والعيني أم لا، كما اختلف في طبيعة أجر العامل أثناء الإجازة هل هو أجراً، أم أجراً إضافياً، أم أنه عنصراً من الأجر مؤجل السداد يدفعه صاحب العمل للعامل بعد العمل خلال السنة عندما يخلد إلى الراحة في إجازته السنوية، ونرى أن ما يدفع للعامل أثناء الإجازة السنوية يعتبر مكافئة للعامل عما أداه خلال السنة ينطبق عليها وصف الأجر لما يلي:

- نصت الأنظمة المقارنة على أنه أجراً.
- بالنظر إلى أن الأجر مقابل العمل وفي فترة الإجازة لا يقوم العامل بالعمل إلا أنه قام بالعمل طوال السنة قبل بدء الإجازة فيكون على صاحب العمل شكراً للعامل واعترافاً بجميله وعمله خلال السنة يصرف له الأجر خلال فترة الإجازة السنوية.

(1) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 355 وما بعدها.

يعد أجر العامل أثناء الإجازة السنوية أجراً من نوع خاص وضع حدوده القانون بالنص على أن تكون الإجازة السنوية محددة المدة في حدها الأدنى بأجر كامل يدفع مقدماً، والأجر الكامل هو الأجر الفعلي الذي يحصل عليه الموظف لقاء عمله؛ حيث نصت المادة الثانية من نظام العمل السعودي على أنه يقصد بالأجر: الأجر الفعلي، والأجر الفعلي تناولته أيضاً المادة نفسها؛ حيث نصت على أنه يقصد بالأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل، ويكون هذا الأجر مكافئة للعامل مقابل عمله خلال السنة المستحقة عنها الإجازة ويأخذ حكم الأجر.

- ومن الأساليب المثلى لحل الخلافات بشأن الإجازة السنوية: تشديد العقوبات على صاحب العمل في حالة مخالفته القواعد المنظمة لمنح الإجازة السنوية.
- ومنها حظر تعسفه في استعمال حقة في تحديد وقت الإجازة السنوية، ومراعاة ظروف العامل، ومصصلحة العمل.

## الفرع الثالث

### حرمان العامل من أجر الإجازة السنوية

وفقاً لما نصت عليه القوانين المقارنة تكون الإجازة السنوية بأجر يدفع مقدماً حتى يخلد العامل إلى الراحة، ويجد ما يستطيع أن ينفق منه خلال أيام الإجازة هو وأسرته؛ حيث إن الحكمة من الإجازة السنوية هي إراحة العامل من عناء العمل طوال السنة<sup>(1)</sup>، وإعطاء الفرصة للعامل لاستعادة نشاطه وتجديد قواه<sup>(2)</sup>، فالهدف منها هو الخلود إلى الراحة حتى يتجدد نشاط العامل ويسترد قواه، فيعود إلى عمله بعد الإجازة وهو أكثر نشاطاً واستعداداً وإقبالاً على العمل مما يعود بالنفع على صاحب العمل.

(1) د. سيد محمد رمضان: مرجع سابق، ص 342.

(2) د. عبد الله النجار: المرجع السابق، ص 369.

إلا أنه لصاحب العمل حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو استرداد ما أداه له من أجر عنها، في حالة إذا ثبت أن العامل اشتغل خلال فترة الإجازة لدى صاحب عمل آخر، مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي<sup>(1)</sup>.

ولأن القصد من تقرير الإجازة السنوية، منح العامل فرصة لاسترداد قواه ليعود إلى عمله وقد استعاد نشاطه، ولما كان صاحب العمل ملزم بدفع الأجر لما يعود عليه من فائدة حين عودة العامل إلى عمله - بعد انقضاء الإجازة - وهو أكثر نشاطاً فيساعد بذلك على زيادة الإنتاج، فكان مسلك المشرع نحو حرمان العامل من أجر الإجازة أو استرداد ما أداه منها له صاحب العمل، لعدم تحقيق الهدف من تقرير الإجازة السنوية<sup>(2)</sup>.

ونصت المادة (50) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م على أن: لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

ونصت المادة (61/ج) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م على أنه: يجوز تأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته.

فسمح القانون للعامل تأجيل الإجازة لمدة سنتين، فإذا اتفق صاحب العمل مع العامل على تأجيل الإجازة السنوية من سنة لأخرى، فالعامل عندما يعمل خلال إجازته عن السنة الأولى فإنه لا يستبدلها بأجرها وإنما يتقاضى أجراً عن العمل الذي يؤديه، ويبقى حقه في الإجازة محفوظاً وهو حق في الإجازة وليس في أجرها فقط.

(1) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 635.

(2) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 356 وما بعدها.

وإن كان صاحب العمل لا يجوز له أن يعمل خلال الإجازة السنوية لدى صاحب العمل فمن باب أولى أن لا يعمل خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر<sup>(1)</sup>.

وقضت محكمة التمييز الأردنية بقولها إذا حصل العامل على إجازته السنوية من صاحب العمل وارتبط خلالها بعقد عمل مع صاحب عمل آخر فيعتبر سلوكه تاركاً للعمل لدى صاحب العمل الأول من تلقاء نفسه<sup>(2)</sup>.

وتناول أيضاً النظام السعودي: حرمان العامل من أجر الإجازة السنوية إذا عمل أثناء فترة الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك في المادة الثامنة عشرة بعد المائة من نظام العمل والتي نصت على أنه:

لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك، فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر.

والجزء الوارد في هذه المادة مقصوراً على حالة قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر، أما إذا كان العمل لحساب نفسه فليس لصاحب العمل أن يحرمه من أجره، وحكم المادة يطبق على جميع الإجازات بأجر وليس للإجازة السنوية فقط.

ويرى البعض<sup>(3)</sup> أنه لا توجد حكمة ظاهرة لهذا التمييز بين العمل خلال الإجازة السنوية لدى الغير، أو أن يعمل العامل لحساب نفسه، ولكن الصفة الاستثنائية لهذا الجزاء توجب التضييق في تفسيره وعدم القياس عليه، إلا أن عدم حرمان العامل في أن يعمل لحساب نفسه خلال الإجازة السنوية مدفوعة الأجر يشجع العمال اصحاب الهويات على استغلالها خلال فترة هذه الإجازة.

(1) د. هشام رفعت هاشم: مرجع سابق، ص 236 وما بعدها.

(2) حكم محكمة التمييز الأردنية رقم (73/66)، مشار إليه لدى د. سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 354.

(3) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 636.



ويجوز تأجيل الإجازة السنوية للعامل؛ حيث نصت المادة (110) من نظام العمل السعودي على أنه:

1. للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.
2. لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابية، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

فيجوز للعامل طلب تأجيل الإجازة أو أياماً منها إلى السنة التالية، وإذا اقتضت ظروف العمل التأجيل فلصاحب العمل تأجيلها بعد الحصول على موافقة العامل كتابية، بشرط ألا يتعدى التأجيل السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة، ولكن لا بد أن يحصل العامل عليها ولم يتعرض النظام لإعطاء العامل أجراً عن العمل خلال الإجازة السنوية، وإنما تأجيل الإجازة للسنة التالية، ولو كان يجوز العمل بأجر خلال الإجازة السنوية لدى الغير لكان من باب أولى جواز العمل بأجر لدى صاحب العمل والتنازل عن الإجازة، وهو ما يخالف الحكمة من تقريرها.

كما نصت المادة 12 من اتفاقية العمل الدولية على أن تقوم السلطة المختصة أو الجهاز المختص في كل بلد بوضع قواعد خاصة بصدد الحالات التي يمارس فيها الشخص العامل خلال إجازته عملاً مكسباً مما يتعارض مع الغرض من الإجازة، كما نصت المادة الخامسة من الاتفاقية 52 على أنه يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تنص على إمكان حرمان الشخص الذي يؤدي عملاً بأجر أثناء إجازته السنوية من حقه في تقاضي أجر عن مدة هذه الإجازة .

ويقع على عاتق صاحب العمل إثبات أن العامل حصل على إجازة مدفوعة الأجر (الإجازة السنوية) فإذا عجز عن ذلك كان ملزماً أن يؤدي للعامل أجره عن أيام الإجازة، سواء انتهى العقد خلال السنة الأولى من التحاق العامل بالعمل، أو بعد انقضاء سنة كاملة، فيستحق العامل مقابل إجازته السنوية نقداً وبنسبة المدة التي قضاها في خدمة صاحب العمل، شريطة أن يكون العامل

أمضى في خدمته ستة اشهر على الأقل وفقاً للمادة 2/47 من قانون العمل المصري، كي ينشأ للعامل حق في الحصول على إجازته السنوية<sup>(1)</sup>.

## المطلب الرابع

### ضمانات أجر الإجازة السنوية

ضمانات أجر الإجازة السنوية تناولت القوانين المقارنة الإجازة السنوية ونصت صراحة على أن تكون الإجازة السنوية بأجر يدفع مقدماً حتى تتحقق الحكمة منها وإلا لم يطلبها العامل ويفضل أن يبقى في العمل، فما هي الضمانات القانونية لحصول العامل على أجر الإجازة السنوية؟

أولاً: نص المشرع المصري على أنه تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاه في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل، وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية، ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازته<sup>(2)</sup>.

فتناول النص استحقاق العامل الإجازة السنوية بأجر كامل إذا أتم المدة المحددة في الخدمة وهي مدة سنة وأنه لا يجوز للعامل النزول عنها بحال من الأحوال؛ حيث إنها متعلقة بالنظام العام، وقد نص المشرع الأردني صراحة على أن تكون الإجازة بأجر كامل يدفع مقدماً في المادة 61/أ.

(1) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 366 وما بعدها.

(2) المادة (47) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.

لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها<sup>(1)</sup>.

فالإجازة السنوية أربعة عشر يوماً، تزداد إلى واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة بأجر كامل، وهذه الأيام المحددة في المادة هي الحد الأدنى للإجازة السنوية للعامل.

ونرى أن نص المادة 61/أ من قانون العمل الأردني على أن تكون مدة الخمس سنوات لدى صاحب العمل نفسه فيه تشديد غير مبرر على العامل، وترك القانون المدة المحددة لدى صاحب عمل أو أكثر لكان أفضل للعامل؛ حيث إنه الطرف الضعيف، أسوة بالقانون المصري، وتوصيات منظمة العمل الدولية؛ حيث تضمنت التوصية 47 أنه ليس لصاحب عمل واحد تحديد مدى استحقاق الإجازة، فقررت في مادتها الثالثة أنه (ينبغي أن يكتسب الحق في الإجازة بعد مضي سنة واحدة في العمل لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، وعلى كل حكومة أن تتخذ تدابير فعالة تضمن ألا تقع على صاحب العمل الأخير كامل التكلفة الناشئة عن منح الإجازة).

كما تناول نظام العمل السعودي الإجازة السنوية على أن تكون بأجر كامل يدفع مقدماً<sup>(2)</sup> فنص على أنه:

1. يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.

فلا تقل الإجازة السنوية مدفوعة الأجر عن مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً على الأقل إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، ونرى أن نص القانون السعودي على أن تكون مدة الخمس سنوات لدى صاحب العمل فيه تشديد

(1) المادة (61/أ) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م.

(2) المادة (109) من نظام العمل السعودي.

غير مبرر على العامل، وترك القانون السعودي المدة لدى صاحب عمل أو أكثر أسوة بالقانون المصري وما تضمنته التوصية 47 من توصيات منظمة العمل الدولية لكان أفضل للعامل لأنه الطرف الضعيف.

من هذه النصوص يتبين أن الإجازة السنوية يدفع أجرها مقدماً وضمانات دفع أجرها مقدماً هي:

1. النصوص التشريعية المنظمة للإجازة السنوية والتي نصت جميعها على أن تكون بأجر كامل، بل ولضمان حصول العامل على أجره أثناء الإجازة السنوية فإن الأجر يدفع مقدماً للعامل قبل تمتعه بالإجازة<sup>(1)</sup> لتحقيق الغاية منها.

2. الحماية المقررة لأجر العامل بصفة عامة تنصب على حماية أجر العامل أثناء الإجازة السنوية وهي على التفصيل التالي:

فنظراً لما يتمتع به الأجر من طابعاً حيويّاً بالنسبة للعامل لأنه يعتمد عليه اعتماداً أساسياً في معيشته يدخل فيه أجر الإجازة السنوية، فقد حمته القوانين من خلال عدة إجراءات منها تقرير الامتياز للمبالغ المستحقة للعامل، حماية حق العامل في حالة تعدد أصحاب العمل، قيود الاقتطاع من أجر العامل، وبتناولها على التفصيل التالي:

## الفرع الأول

### امتياز المبالغ المستحقة للعامل

الامتياز هو: سلطة يقرها النظام لدائن معين مراعاة لصفة حقه تخوله أن يستوفي هذا الحق من مال معين أو من مجموع أموال مدينه بالأولوية على غيره من الدائنين العاديين والدائنين أصحاب الضمانات العينية التاليين له في المرتبة<sup>(2)</sup>.

(1) د. محمد أحمد سويلم: مرجع سابق، ص 140.

(2) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 166.

ونصت المادة (1141) من القانون المدني المصري على أنه: 1- يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار: (أ) المبالغ المستحقة للخدم والكتابة والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن السنة الأشهر الأخيرة.

2- وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها.

فأجور العمال لها امتياز على جميع أموال المدين العقارية والمنقولة.

وتتاوله أيضاً المادة السابعة من قانون العمل المصري فنصت على أنه: تكون للمبالغ المستحقة للعمال أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة

وتتاول نظام العمل السعودي امتياز المبالغ التي يستحقها العامل أو ورثته في المادة التاسعة عشرة من نظام العمل فنصت على أنه:

تُعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى. وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويدفع للعامل مبلغاً معجلاً يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر -بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية.

ويتضح من نص هذه المادة ما يلي:

### 1: مرتبة الامتياز:

امتياز العامل يأتي في المرتبة الأولى وذلك من صريح نص النظام فهذا الحق يخول صاحبه التقدم على جميع الدائنين سواء كانوا عاديين أو تالين له في المرتبة، كما يتقدم على غيره من أصحاب الحقوق الممتازة، على أنه في حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويدفع للعامل مبلغاً معجلاً يعادل أجر شهر واحد فقط، وذلك قبل

سداد أي مصروفات أخرى، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية.

فيصرف للعامل مبلغاً معجلاً يعادل أجر شهر واحد، على أن تكون باقي مستحقات العامل ديوناً ممتازة.

## 2- محل الامتياز:

محل الامتياز جميع أموال صاحب العمل، سواء كانت عقارية أو منقولة، فينفذ العامل على جميع الأموال المملوكة للعامل عند التنفيذ، ويستوفي حقوقه من ثمن أموال صاحب العمل بالأولوية على غيره من الدائنين العاديين والدائنين التاليين له في المرتبة.

## 3- الحقوق الممتازة:

تشمل الحقوق الممتازة للعامل جميع المبالغ المستحقة له والناشئة عن نظام العمل، فتشمل أجر العامل، ومكافأة مدة الخدمة، وكذلك تشمل حق العامل في التعويض الناشئ عن عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته، كما تشمل الحقوق المستحقة للورثة في حالة وفاة العامل، وتشمل أجر الإجازة السنوية.

## الفرع الثاني

### حماية حق العامل في حالة تعدد أصحاب العمل

الأصل أن عقد العمل يكون بين شخصين صاحب العمل، والعامل، ولكن قد يتعدد أصحاب العمل، فقرر المنظم حماية للعامل في حالة تعدد أصحاب العمل وهي المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل فيما بينهم وذلك لإعطاء العامل مزيداً من الضمانات في اقتضاء حقوقه التي حرص نظام العمل على كفالتها له، ومنها الحق في الأجر، والتضامن قد يكون تضامناً إيجابياً

وذلك في حالة تعدد الدائنين، وقد يكون التضامن سلبى وذلك في حالة تعدد المدينين بدين واحد<sup>(1)</sup>.

والتضامن السلبى: هو وصف يلحق الالتزام الذي تعدد المدينون فيه بحيث يكون كل مدين ملتزماً قبل الدائن بكل الدين بمعنى أن الدائن يمكنه أن يطالب أي واحد من المدينين المتضامنين بكل الدين، كما يجوز لكل مدين أن يفي بكل الدين للدائن، ويجوز للدائن أن يطالب جميع المدينين بكل الدين، أو بجزء منه بدعوى واحدة<sup>(2)</sup>.

وتبنى علاقة الدائن بالمدينين المتضامنين على وحدة الدين، وتعدد الروابط، والنيابة التبادلية فيما ينفع لا فيما يضر<sup>(3)</sup>، أما علاقة المدينين فيما بينهم فيكون لمن وفى الدين منهم أن يرجع على باقي المدينين كل بقدر حصته، إلا إذا كان أحد المدينين وحده صاحب المصلحة في الدين فإنه يتحملة كله في علاقته بالباقيين<sup>(4)</sup>.

## 1- التضامن بين صاحب العمل والمقاول من الباطن:

خروجاً على القواعد العامة والتي تقضي بانصراف أثر العقد على عاقديه، أجاز القانون المدني المصري في المادة (1/662) أنه يكون للمقاولين من الباطن والعمال الحق في مطالبة رب العمل مباشرة في حدود ما يكون مديناً به بنصها على أنه: يكون للمقاولين من الباطن وللعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلي من وقت رفع الدعوى. ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل.

---

(1) د. محمد حسام محمود لطفى: النظرية العامة للالتزام- أحكام الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2005م، ص 197.

(2) د. محمود جمال الدين ذكي: نظرية الالتزام في القانون المدني المصري- الجزء الثاني- أحكام الالتزام، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 1967م، ص 148 وما بعدها.

(3) د. أيمن سعد سليم: أحكام الالتزام، دراسة مقارنة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، الطبعة الثانية، 1436هـ، 2015م، ص 252.

(4) د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثالث، نظرية الالتزام بوجه عام، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 1964م، ص 148.

وحقوق العمال الممتازة هنا هي الحقوق الناشئة عن أدائهم للعمل المتفق عليه بين المقاول الأصلي ورب العمل، أو بين المقاول الأصلي والمقاول من الباطن من أجور ومكافئات، أو تعويضات، دون غيرها مما يكون مستحقاً لهم لدى المقاول، ويرد هذا الامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن والمقاول الأصلي عن المقابلة التي قاموا بتنفيذها لا عن أية مبالغ أخرى<sup>(1)</sup>.

كما قرر المنظم السعودي التضامن بين صاحب العمل والمقاول من الباطن، وذلك في حدود مستحقات عمال المقاول من الباطن فقط، فنصت المادة الحادية عشرة من نظام العمل على أنه: إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية، أو جزء منها؛ وجب على الأخير أن يعطي عماله جميع الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله.

والتضامن هنا مقرر لمصلحة العامل، فإذا وفى صاحب العمل الأصلي مستحقات العمال كان له الرجوع بكل ما أداه على المقاول من الباطن، وأما إذا وفى المقاول من الباطن الأجر للعمال لم يكن له الرجوع على صاحب العمل الأصلي، لأنه هو المدين بأجر العمال.

## 2- حماية حق العامل في حالة انتقال المنشأة:

عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جانب العامل، ولكنها لا تقوم على هذا الاعتبار من جانب صاحب العمل، ويترتب على ذلك أن عقد العمل يظل قائماً بالرغم من تغير صاحب العمل، سواء بانتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد أو دمجها في غيرها، أو تجزئتها، أو انتقالها بالهبة أو بالإرث أو بالوصية.

نصت المادة (9) من قانون العمل المصري على أنه

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيها أو إغلاقها أو إفلاسها.

(1) د. عبد الله مبروك النجار: مرجع سابق، ص 343 وما بعدها.



ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع-ولو كان بالمزاد العلني-أو النزول أو الإيجاز أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

فيلتزم صاحب العمل الجديد الذي انتقلت إليه ملكية المنشأة أن يدفع أجور العمال الذين استخدمهم سلفه أثناء إجازتهم السنوية، لأن عقود العمل تستمر في مواجهته، ولكن نظراً لأن تلك الأجور تعتبر مستحقة عما أداه العمال خلال السنة السابقة على الإجازة، يكون لصاحب العمل الجديد الرجوع على سلفه بجزء منها يقابل المدة التي عملها العمال له قبل انتقال ملكية المنشأة، لأن العمل قد تم لحسابه فيجب أن يتحمل أجره، ما لم يتضمن عقد انتقال المنشأة ما يخالف ذلك<sup>(1)</sup>.

ونصت المادة الثامنة عشرة من نظام العمل على أنه:

إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتُعد الخدمة مستمرة.

أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور، أو مكافأة نهاية مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية، أو غير ذلك من حقوق؛ فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن، ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب، اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العامل السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية، وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسلم مستحقاته من السلف.

ويتضح من نص المادة أنه يوجد تضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد عن جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل قبل التصرف الذي نقل ملكية المنشأة إلى صاحب العمل الجديد.

أما الالتزامات الناشئة بعد نقل ملكية المنشأة فيتحملها صاحب العمل الجديد وحده.

(1) د. عبد الله مبروك النجار: مرجع سابق، ص 375 وما بعدها.

وإذا أدى صاحب العمل الجديد التزام كان على صاحب العمل القديم كان له الرجوع عليه بما أداه.

أما إذا أدى صاحب العمل القديم الدين الذي عليه للعامل فليس له الرجوع على صاحب العمل الجديد.

ويجوز باتفاق صاحبي العمل الجديد والقديم وموافقة العامل الخطية نقل حقوق العامل إلى صاحب العمل الجديد، وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده يستوفي مستحقاته من صاحب العمل القديم.

## الفرع الثالث

### حماية الأجر من الاستقطاع من دائني العامل وصاحب العمل

أولاً- حماية الأجر من الاستقطاع والحجز عليه من دائني العامل:

نصت المادة (44) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م على أنه مع مراعاة أحكام المواد (75،76،77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000م، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود 25% من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى 50 % في حالة دين النفقة.

وعند التزام يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات، ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

فتبين من نص المادة أنه لا يجوز الاستقطاع ولا الحجز ولا النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء الديون إلا في حدود 25% من أجر العامل.

إلا في حالة واحدة يجوز فيها رفع نسبة الخصم إلى 50 % في حالة دين النفقة، ويقدم أولاً، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات، بشرط أن يوافق العامل على ذلك كتابة.

وتحسب النسبة المشار إليها بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (43) من قانون العمل<sup>(1)</sup>.

### ثانياً- حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل:

قد يكون العامل مديناً لصاحب العمل، إما بمبالغ اقترضها منه، وإما بسبب تعويض صاحب العمل عما أتلّفه العامل من آلات أو مهمات صاحب العمل، وفي هذه الحالات يكون لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما يكون مستحقاً له، إلا أن هذا الاقتطاع إذا ترك دون قيد فسوف يهدد العامل في مورد دخله لأن هذا الاقتطاع ربما يستنفذ أجر العامل أو جزءاً كبيراً منه<sup>(2)</sup>.

وسواء كان الاقتطاع لصاحب العمل أو للدائنين فقد قيده قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م في المادة (43) حيث نصت على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10 % وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ويسرى ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً.

كما أورد المنظم السعودي قيوداً في المادة الثانية والتسعون من نظام العمل بنصها على أنه:

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:

(1) د. عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص 423 وما بعدها.

(2) د. عبد الله النجار، المرجع السابق، ص 313.

1. استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على 10 % من أجره.
2. اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.
3. اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
4. أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزية أخرى.
5. الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلفه.
6. استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك.

ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والسكن قبل الديون الأخرى.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد الحسم من أجر العامل عن نصف أجره، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكانية الزيادة عن النصف، أو يثبت لديها حاجة العمل لأكثر من نصف أجره، على ألا يعطى للعامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره أيّاً كان الأمر.

وهذا ما تناولته المادة الثالثة والتسعون من نظام العمل حيث نصت على أنه:

لا يجوز -في جميع الأحوال- أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر.

## الخاتمة.

اتضح من البحث أن العامل يستحق إجازة سنوية لإراحته من عناء العمل على مدار العام؛ لإتاحة الفرصة له لاستعادة نشاطه وتجديد قواه، وهذا الحق متعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفته؛ إلا أن صاحب العمل له الحرية المطلقة في تحديد موعدها فيستطيع إعطاءها للعمال بالتتابع مع استمرار نشاطه؛ ومن هنا تظهر أهمية تحديد الطبيعة القانونية لأجر العامل عن الإجازة السنوية، وقد حددت القوانين مدد للإجازات السنوية لا يجوز أن تقل الإجازة عنها ولأطراف العقد الاتفاق على مدد للإجازة أطول مما هو منصوص عليه.

ومن هنا اتجه هذا البحث إلى تحديد ماهية هذه الإجازة والأساس القانوني لها وطبيعتها و ضمانات الأجر عنها وضوابط تحديدها بين طرفي العقد في عقد العمل المتسم بالتبعية ومعالجة حرية رب العمل في تحديد موعد هذه الإجازة، والبحث في مدى حق العامل في رفض الإجازة السنوية واستبدالها بأجر إضافي.

وكان التساؤل الرئيس للبحث هو: ما هي الطبيعة القانونية لأجر العامل عن إجازته السنوية؟ وما ضمانات الأجر عن هذه الإجازة؟

وقد هدف البحث إلى دراسة الطبيعة القانونية لأجر العامل عن فترة إجازته السنوية التي يستحقها العامل التابع لعقد عمل خاضعاً لقانون العمل، مع تسليط الضوء على ماهية الإجازة السنوية و ضمانات تحديد الأجر عنها وذلك في أربعة مطالب متتالية؛ تناولنا في المطلب الأول ماهية الإجازة السنوية، وفي المطلب الثاني ماهية أجر الإجازة السنوية وعناصره، وتناولنا في المطلب الثالث الأساس القانوني لأجر العامل أثناء الإجازة السنوية، وفي المطلب الرابع تناولنا ضمانات أجر الإجازة السنوية، وذلك وفق المنهج الاستقرائي التحليلي التطبيقي.

وقد توصل البحث في نهايته إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نذكر فيما يلي أهمها.

### أولاً: أهم النتائج:

1. يستحق العامل إجازة سنوية لإراحته من عناء العمل على مدار عام ليجدد نشاطه وحيويته.
2. الحق في الإجازة السنوية متعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفته.

3. لصاحب العمل الحرية المطلقة في تحديد موعد الإجازة السنوية فيستطيع إعطاءها للعمال بالتتابع لضمان استمرار نشاطه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، وللعامل هذا الحق إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في أي مراحل التعليم، بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة.
4. حددت التشريعات المقارنة مدد للإجازات السنوية لا يجوز أن تقل الإجازة عنها ولأطراف العقد الاتفاق على مدد أطول مما هو منصوص عليه.
5. إذا تخلل الإجازة السنوية إجازة أعياد مدفوعة الأجر، أو الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر فعلى الراجح في الفقه أنها لا تحسب من الإجازة السنوية بل تضاف إليها، وتمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات.
6. يلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.
7. الحق في الإجازة السنوية المقرر لصاحب العمل في التشريعات المقارنة، وفي الاتفاقية الدولية للعمل مثل أي حق يخضع لقاعدة عدم التعسف في استعمال الحق.
8. يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها للعامل، ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.
9. يستحق العامل أثناء الإجازة السنوية الأجر الكامل الذي كان يتقاضاه أثناء العمل، ومن ثم يدخل فيه الأجر الأساسي وملحقاته، والمزايا العينية التي يحصل عليها أثناء الإجازة إذا كانت لا ترتبط بالعمل مثل المسكن والعلاج الطبي، أما إذا كانت الميزة العينية ترتبط بمباشرة العمل مثل وسائل النقل فلا يستحقها العامل.
10. لأجر العامل مجموعة من الضمانات منها امتياز المبالغ المستحقة له، حماية حقه في حالة تعدد أصحاب العمل، حماية الأجر من الاستقطاع والحجز عليه من دائني العامل، حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل.
11. ما يتقاضاه العامل من أجر أثناء الإجازة السنوية لا يعتبر من قبيل التبرع، ولا تعرضه قواعد التكافل الاجتماعي، فما يحصل عليه، يعد مقابلاً لما أداه من عمل طوال العام المستحقة عنه الإجازة، فهو مكافئة على جهوده خلال السنة وقد أجل الوفاء به لحين قيامه بإجازته.

12. لصاحب العمل حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو استرداد ما أداه له من أجر عنها، إذا ثبت أن العامل اشتغل خلال فترة الإجازة لدى صاحب عمل آخر، مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي.

### ثانياً: أهم التوصيات:

1. تشديد العقوبات الواردة في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م بشأن مخالفة صاحب العمل بالتزامه الإجازة السنوية للعامل.
2. العمل على تعديل صلاحية صاحب العمل في شأن قطع إجازة العامل السنوية.
3. عدم تعسف صاحب العمل في تحديد موعد الإجازة السنوية للعامل وإنما يجب أن تراعى مصلحة صاحب العمل والعامل.
4. استحقاق العمالة المؤقتة الإجازة السنوية أسوة بالعمالة غير المؤقتة.
5. عدم احتساب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل في القانون المصري أسوة بقانون العمل السعودي.
6. تكون زيادة الإجازة السنوية للعامل إذا أمضى المدة المنصوص عليها في قانون العمل السعودي والأردني لدى صاحب عمل أو أكثر أسوة بالقانون المصري، لما فيها من حماية مصلحة العامل الذي يعمل بعقود عمل لدى أكثر من صاحب عمل.
7. إمكانية زيادة أجر العامل في الإجازة السنوية في حالة قيامه بتحقيق أرباح لصاحب العمل في السنة المستحقة عنها الإجازة.
8. عدم إدراج العطلات الرسمية والقانونية، والانتقطاع عن العمل بسبب المرض ضمن أيام الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.
9. يتقاضى العامل أثناء الإجازة السنوية الأجر الكامل الذي كان يتقاضاه أثناء العمل، ومن ثم يدخل فيه الأجر الأساسي وملحقاته.

## قائمة المراجع:

أولاً القرآن الكريم:

السورة	الآية	السورة	الآية
سورة النحل	97	سورة القصص	25
سورة المائدة	1	سورة الأحقاف	19
سورة سبأ	47	سورة التين	6

ثانياً: كتب السنة:

1. جمال الدين عبد الله بن يوسف الزيلعي، نصب الراية في تخريج أحاديث الهداية، الجزء الخامس، كتاب الإجازات، دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى، 1415هـ-1995م.
2. أبو الحسن علي بن أبي بكر بن سليمان الشافعي، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، تحقيق: حسام الدين القدسي، دار الكتاب العربي، بيروت، 1414 هـ، 1994 م
3. الإمام البخاري "محمد بن إسماعيل البخاري": صحيح البخاري: دار بن كثير، دمشق-بيروت، الطبعة الأولى 1423 هـ -2002 م.

ثالثاً: الكتب القانونية:

1. د. أحمد حسن البرعي، و د. رامي البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2009م.
2. د. أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، عمان، الطبعة الأولى، 2013م.
3. د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د محمد السعيد رشدي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبوعات كلية الحقوق، جامعة بنها، الطبعة الأولى، 2009م.



4. د. اسماعيل غانم: قانون العمل، مطبعة كريدية، بيروت، الطبعة الأولى، 1963م.
5. د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الرشد، الرياض، الطبعة الثالثة، 1437هـ - 2013م.
6. د. أيمن سعد سليم: أحكام الالتزام، دراسة مقارنة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، الطبعة الثانية، 1436هـ، 2015م.
7. د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة محمد حسان، القاهرة، الطبعة الأولى، 1991م.
8. د. حسن كيرة: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979م.
9. د. حمدي عبد الرحمن: شرح أحكام قانون العمل، دار نصر للطباعة، القاهرة، الطبعة الأولى، 2007م.
10. د. رجب سيد صميحة: القانون الاجتماعي - قانون العمل، مركز جامعة بني سويف للطبع والنشر، مصر، الطبعة الأولى، بدون سنة طبع.
11. د. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى، 1435هـ - 2014م.
12. د. عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2003-2004م.
13. د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثالث، نظرية الالتزام بوجه عام، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 1964م.
14. د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1963م.
15. د. عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003م)، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2004م.

16. د. محمد أحمد إسماعيل، د. رمضان عبد الله صابر: قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2014م.
17. د. محمد حسام محمود لطفي: النظرية العامة للالتزام-أحكام الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2005م.
18. المستشار محمد عزمي البكري: موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثاني، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، 2010م.
19. د. محمد أحمد سويلم: الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، دار النشر الدولي، الرياض، الطبعة الأولى، 1437هـ.
20. د. محمود جمال الدين ذكي: نظرية الالتزام في القانون المدني المصري-الجزء الثاني- أحكام الالتزام، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 1967م.
21. د. منير فريد الدكمي: دروس في قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1998م.
22. د. نزار عبد الرحمن الكيالي: الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الدار السعودية للنشر، جدة، الطبعة الأولى، 1393هـ.
23. د. هشام رفعت هاشم: شرح قانون العمل الأردني تشريع - فقه-قضاء، دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية، مكتبة المحتسب، عمان، الأردن، 1973م.

#### رابعاً: القوانين:

1. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.
2. قانون العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ 51 ) وتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/ 24 ) وتاريخ 12 / 5 / 1434 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/ 46 ) وتاريخ 5 / 6 / 1436 هـ، واللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، قرار وزاري رقم (1982) وتاريخ 28/6/1437هـ.
3. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م.

### خامساً: الاتفاقيات الدولية:

1. الاتفاقية العربية للعمل رقم 6 لسنة 1976م بشأن مستويات العمل.
2. الاتفاقية الدولية للعمل 132 (اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة مدفوعة الأجر 1970م، المعتمدة في 24 يونية 1970م، وبدأ نفاذها في 30 يونية 1973م).
3. الاتفاقية رقم 52 لمنظمة العمل الدولية، بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، لعام 1936م، اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته العشرين، بتاريخ 24 يونية 1936م، وتاريخ بدء النفاذ: 22 أيلول/سبتمبر 1939م.

### سادساً: الأحكام القضائية:

1. استئناف القاهرة في القضية رقم 1124 لسنة 1955م، مدونة الفكهاني، الجزء الأول، الكتاب الثاني.
2. الطعن رقم 0446 لسنة 52، مكتب فني 38 صفحة رقم 1094، بتاريخ 13-12-1987.
3. حكم محكمة التمييز الأردنية رقم (73/66).
4. نقض مدني مصري بتاريخ 15/12/1981م، في الطعن رقم (827) لسنة 44 ق.
5. نقض مدني مصري في 20/6/1957م، مجموعة أحكام النقض س 8، رقم 68، ص 604.
6. نقض 1978/3/4م، مجموعة أحكام النقض، السنة 29، ص 664.
7. نقض 1985/12/8م، مجموعة أحكام النقض، في الطعن رقم 1489، السنة 49ق.
8. نقض 1987/12/28م، في الطعن رقم، 986، السنة 51 ق، المستشار. سعيد أحمد شعلة، قضاء النقض المدني في الطعن بالنقض.
9. نقض مدني مصري في 23/4/1959م، مجموعة أحكام النقض، السنة العاشرة، رقم 55، ص 351.
10. نقض في 27/11/1976م، مجموعة أحكام النقض، السنة 27 ص 1678.