

المحاضرة العاشرة

الاجازات والاعيد والعطل الرسمية

الاجازات والاعيد

- السنوية
- المرضية
- الأعياد

لا يكفي التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والاسبوعي للوفاء بما تفرضه الاعتبارات الاجتماعية والصحية التي تستدعي ان ينقطع العامل يوما او اكثر عن العمل ، لهذا يلجأ المشرع الى وضع قواعد تنظم أداء العمل على مدار السنة، فيقرر للعامل حق في اجازات مختلفة ، يراعي في كل منها احدى حاجاته الصحية او الاجتماعية .

الاجازات السنوية :

يقرر المشرع حق العامل في إجازة سنوية مراعاة لمصالح ثلاث:

- مصلحة العامل في رعاية شخصية
- مصلحة صاحب العمل في تجديد نشاط عماله
- مصلحة الجماعة التي يعتبر العمال بالنسبة لها جزءا من الثروة القومية يجب صيانتها.

ونتيجة لضمان المصلحة الاجتماعية في الحق في الاجازة على المصلحة الفردية فقد جعل المشرع احكامها من النظام العام ويترتب على اعتبار احكام الاجازة السنوية من النظام العام ، تعتبر حدا ادنى لما يستحقه من إجازة سنوية ، و عليه فأى اتفاق يقرر حقا في إجازة تقل مدتها عما هو مقرر قانونا، او يقضي بعدم استحقاق العامل إجازة سنوية يعتبر باطلا ، ومن ناحية أخرى فإن أي تنازل عن الحق في الاجازة بعد نشأته يعتبر باطلا أيضا ، سواء كان هذا التنازل بمقابل او بدونه صريحا او ضمنيا .

مدة الاجازة السنوية / م٧٥ / أولا +ثانيا + رابعا

قضت المادة ٧٥ / أولاً / بأنه يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته إجازة بأجر تام لمدة ٢١ يوماً في الأقل عن كل سنة عمل على ان يستحق العامل في الاعمال الخطرة او المرهقة او الضارة إجازة بأجر تام لمدة ٣٠ يوماً في الأقل عن كل سنة عمل كما يستحق العامل إجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء

والمدد التي قررها النص لإجازة العامل السنوية تمثل حدا ادنى وذلك استنادا الى المادة ١٤ والتي تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال .

ولا تعتبر من أيام الاجازة السنوية أيام الأعياد والعطلات الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل بأجازته وذلك استنادا الى نص المادة (السادسة) من الاتفاقيات الدولية رقم ١٣٢ التي صادق عليها بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٣ .

ومدة الاجازة تزيد تبعا لمدة خدمة العامل لدى صاحب العمل ،حيث اقرت المادة (٧٥_ثالثا) بانه يضاف الى إجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته يومان لخمس سنوات الأولى و ٢ يوم لخمس سنوات الثانية و ٣ أيام لكل ٥ سنوات خلال خدمته اللاحقة.

تنظيم كيفية الحصول على الاجازة السنوية / م ٧٧ / أولاً

حرصا من المشرع على ان تتحقق الاجازة السنوية الغرض من إقرار حق العامل منها، وهو تمكينه من الراحة من عناء العمل، اقر القانون النافذ لسنة ٢٠١٥ ان يتمتع العامل بأجازته السنوية دفعة واحدة او على شكل دفعات .

واتساقاً مع ما تقدم قرر القانون النافذ في مادته ٧٩ ثانيا ان (يقع باطلا كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الأدنى للاجازة السنوية بأجر او التنازل عنها لقاء تعويض او لاي سبب اخر). فمثل هذا التنازل (بعوض او بدونه) يتعارض مع وجوب حصول العامل على الاجازة ،

سعيًا الى تحقيق غرضها أعلاه.

كما ان المشرع حماية منه للعامل من سلوكه الشخصي الذي لا يقدر فيه مصلحته تقديراً واعياً ، منعه من التصرف خلال الاجازة على نحو

يتعارض مع الغرض من منحها فقرر في المادة ٧٩ أولاً (لا يجوز للعامل ان يمارس أي عمل ماجور خلال تمتعه بإجازته السنوية) ولم يتضمن النص تحديدا للجزاء الذي يفرضه على العامل في حالة ذلك، وبذلك ابقى النقص التشريعي في هذه المادة .

ومن الناحية التنظيمية جعل القانون تحديد مواعيد حصول العمال على اجازاتهم السنوية من سلطة صاحب العمل فقرر في المادة ٧٨) يحدد النظام الداخلي للعمل أوقات تمتع العمال بأجازاتهن السنوية ، فأذا لم يكن للمشروع نظام داخلي فأن سلطة صاحب العمل هذه لا تنهض ، فيكون للعامل الحق في التمتع بأجازته السنوية بالاتفاق مع صاحب العمل.

تجزئة الاجازة وتدويرها / م ٧٧ / ثانيا

اوجب القانون النافذ لسنة ٢٠١٥ على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع بأجازته السنوية المنصوص عليها في القانون استنادا الى المادة ٧٨/ ثانيا الا انه يجوز تجزئة الاجازة السنوية اذا ما اقتضت متطلبات العمل او مصلحة العامل ذلك الى مدة لا تقل امداءها عن ١٤ يوماً متصلة ويتم التمتع بالمتبقي من المدة بالكيفية التي يتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية.

ويبدو ان صاحب العمل يستطيع بارادته ان يمتنع عن منح العامل ما زاد عن ١٤ يوما من الاجازة متذرعاً بوجود) أسباب جدية تتعلق بطبيعة العمل وظروفه ، تستدعي تأخير منح الاجازة) وهي أسباب يستقل بتقديرها .

أجر الاجازة السنوية /

ليس من شك من ان حفز العمال على الحصول على اجازاتهم السنوية ، يفتضي الا تتأثر مدخولاتهم بتمتعهم بها ، وهذا يستلزم ان يحصل العامل خلال فترة الاجازة على اجر يساوي ما كان يكسبه من العمل فيما لو لم يحصل عليها ، وقد عبرت المادة (السابعة) من الاتفاقية الدولية رقم ١٣٢ على ذلك بالنص (يتسلم كل شخص يتمتع بالاجازة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية اجره الاعتيادي ، او معدل اجره على الأقل عن كامل مدة الاجازة المذكورة ، مع مبلغ نقدي يعادل المكافآت العينية اذا تضمنها الاجر ...) .

وقد قضى القانون صراحة في المادة (٧٥ فقرة أولاً) بالاجازة السنوية للعامل تكون بأجر .
و اوجب القانون في المادة (٧٤ فقرة رابعا) بانه يستحق العامل الذي يعمل عمل محدود المدة او العامل المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بمقدار استحقاقه عن مدة العقد وقبل انتهائه .
ويستحق العامل الذي تمتع بالاجازة المنصوص عليها في المادة ٧٥ من هذا القانون اجرا عن كامل مدتها لا يقل عن معدل اجوره التي تقاضاها خلال اخر ٦ اشهر من عمله ، ويستثنى من هذا مخصصات النقل والطعام والخطورة ، على ان تدفع المبالغ المنصوص عليها قبل تمتع العامل بأجازته ويستحق العامل تعويضا نقديا عن الأيام التي يتمتع بها من اجازته السنوية عند انتهاء عقد عمله ويحسب مبلغ التعويض في هذا الحالة على أساس اخر اجر تقاضاه العامل، وهو ما أكدته المادة(٧٨ فقرة ثالثا) في حالة انتهاء عقد العمل ولم يتمتع العامل بأجازته السنوية خلال سنة العمل فعلى صاحب العمل تعويض العامل بكامل اجره عن مدة الاجازة التي لم يتمتع بها إضافة الى اجره عن العمل الذي اداه في تلك الفترة.

الاجازة المرضية

يؤثر المرض تأثير مباشر على قدرة العامل ، وهو قد يحول في بعض الأحيان دون قيام العامل بالعمل ، ولهذا فان القانون يمكن العامل في هذه الحالة من ان ينقطع عن العمل ، مقرر له حق في اجازة مرضية.
على ان الموقف من المشرع لا يكفي لحماية مصلحة العامل، فهو ان كان يحمي هذه المصلحة برعاية صحة العامل وتمكينه من الراحة فترة تكفي لتجاوز المرض، فان هذه الحماية لا بد وان يكون لها وجه اخر يتمثل في ضمان استمرار العامل في تقاضي اجره من صاحب العمل ، او تمكينه من الحصول على بديل للاجر من جهة أخرى ، ولهذا فان التشريعات المعاصرة حين تقرر حقاً للعامل في اجازة مرضية فهي تقرر هذا الحق باستحقاق العامل خلالها كل او بعض اجره.

مدة الاجازة المرضية

نظمت المادة ٨٠ من القانون النافذ مدة الاجازة المرضية كالآتي:

- يستحق العامل إجازة مرضية بأجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة ٣٠ يوماً عن كل سنة عمل.
 - يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل لغاية ١٨٠ يوماً ، يمكن للعامل ان يستنفذها حين يواجه حالة مرضية تقتضي الانقطاع عن العمل فترة طويلة.
 - اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفذ استحقاقه من الاجازات المرضية بأجر . تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، ومؤدى ذلك ان احكام القانون الأخير لا تطبق على العامل الا بعد ان يكون قد استنفذ رصيده من الاجازات المرضية بأجر كامل ، وان هذه الاجازات قد تمتد الى اقصى حد للتراكم على النحو الذي حدده القانون .
- غير انه لا بد من ملاحظة المادة (٤٣ ثانياً م) ان عقد العمل ينتهي اذا ما أصيب العامل بمرض اقعه عن العمل ولم يشفى منه بعد (٦) اشهر من تاريخ الإصابة به وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية .

أجر الاجازة المرضية/

من الواضح ان نص المادة (٨٠) من القانون النافذ (ان الاجازة المرضية البالغة (٣٠) يوماً في سنة العمل تكون بأجر يدفع من قبل صاحب العمل ، ولهذا فإن صاحب العمل يدفع للعامل اجرا خلال السنة بحد أقصاه (٣٠) يوماً ، الا اذا كان للعامل رصيد متراكم من الاجازات فعند ذاك يصرف له اجوره لفترة الاجازة وبما لا يتجاوز الرصيد المتراكم ، بحد أقصاه (١٨٠) يوماً.

اما اذا اقتضت حالة العامل المريض ان تمتد اجازته اكثر من رصيده من الاجازات المرضية التي يلتزم صاحب العمل بدفع الاجر عنها ، فحينئذ يعتبر مجازاً دون اجر ويحصل على المزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي.

اما العامل غير المشمول بقانون الضمان الاجتماعي فيعتبر عقده موقوفاً خلال فترة المرض لمدة حدها الأقصى (٦) اشهر، ولا يتقاضى خلال الفترة الزائدة عن استحقاقه من الاجازة اجرا من صاحب العمل ولا بديلاً عن الاجر من دائرة الضمان.

إجراءات الحصول على الاجازة المرضية

قضت المادة (٨١) بأن تمنح الاجازة المرضية للعامل استنادا الى تقرير طبي من الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل او عن جهة طبية رسمية .

والجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل هي طبيب المشروع المتفرغ لمعالجة عماله ، او الذي يتفق معه صاحب العمل لمعالجة عماله - دون تفرغ ، او بدوام جزئي ، اما الجهة الطبية الرسمية فهي كل مؤسسة طبية رسمية سواء كانت مستشفى او مستوصف او عيادة متخصصة.

هنالك اجازات أخرى تناولتها المادة (٨٢) من القانون النافذ وهي باجر كامل يتمتع بها العامل لاسباب شخصية في احدى الحالات الاتية :

- أ- يمنح العامل إجازة الزواج لمدة (٥) أيام .
- ب- يمنح العامل إجازة ليوم واحد عند زواج ابنه او ابنته.
- ت- وفاة الزوج او الزوجة او الاب او الام او الابن او الابنة او الأخ او الأخت او احد والدي الزوج او الزوجة (٥) أيام .
- ث- للعاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها التمتع باجازة لمدة (١٣٠) يوما باجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون
- ج- يمنح العامل إجازة حج بدون اجر ولمرة واحدة طوال خدمته وحسب طلبه
- ح- يستحق العامل إجازة باجر تام للقيام بالواجبات الرسمية او العامة لممارسة حق الانتخاب او للحضور امام المحكمة كشاهد او خبير وفي الحالات المنصوص عليها في القانون او في عقد العمل الجماعي .
- خ- يستحق العامل إجازة باجر تام للقيام بالواجبات النقابية على ان ينص على ذلك في الاتفاق الجماعي المطبق
- د- لصاحب العمل عند الضرورة منح العامل بناء على طلبه إجازة بدون اجر .

الأعياد /

تقضي المادة (٧٤- أولا) بأن يتمتع العامل بأستراحة في أيام الأعياد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها اجرا كاملاً .
و بموجب هذا النص فإن للعامل الحق في إجازة مدفوعة الاجر في جميع الأيام التي تعتبر عطلات بموجب قانون العطلات الرسمية .

ولا يوجد ما يمنع قانونا من ان يمنح العامل اجازات باجر عن أيام أخرى
قد تكون لها صفة العيد عند أصحاب المهنة او أبناء طائفة من الطوائف اذا
ما اتفق على ذلك في العقد او تقرر في نظام العمل او جرت العادة على
ذلك

ويستحق العامل إجازة العيد بأجر تام ، واستحقاقه هذا الاجر لا يرتبط
بالعمل في الأيام السابقة للعيد ، وبهذا يظل حقه في الاجر قائما حتى ولو
لم يعمل في اليوم السابق على العيد او التالي له ذلك لان أيام العطلات
الرسمية تعتبر إجازة بموجب نص القانون بغض النظر عن مدة العمل
الفعلية ومن ثم فانه لا يصح الربط بين استحقاق العامل اجره إجازة العيد
وايام العمل السابقة او اللاحقة .

الا انه اذا ما وقع العيد في فترة انقطع فيها العامل عن العمل في الأيام
السابقة واللاحقة للعيد ، اعتبر العامل في هذه الحالة في غياب مستمر فلا
يستحق اجر إجازة العيد .