



Cash Consideration for the Worker's Annual Leave Balance

Nidal Jamal Masoud Jarada ^{1,*}

¹ University College of Applied Sciences, Gaza palestine .

*Corresponding author: njarada@ucas.edu.ps

Keywords

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. Annual leave | 2. cash consideration |
| 3. leave balance | 4. leave accumulation |

Abstract:

The researcher resorts to the labor law texts which regulate annual leave, and uses them as a research topic, in light of the ambiguity of the legislative text regulating them, and the judiciary's burden on the text more than it can bear, with the latter ignoring the subjectivity of the labor law and the consequences resulting from its special legal nature, and despite the combination of the word comparative labor laws on the principle that it is not permissible to collect in-kind annual leave for more than two years. However, the texts of some of these laws were not conclusive regarding the permissibility or impermissibility of accumulating cash consideration for annual leave that the worker has not used. In addition, the Palestinian judicial position in particular is not uniform, as it became clear by extrapolation that the different provisions have been issued, so the researcher set out to clarify the cash consideration for the balance of annual leave, and whether or not the worker has the right to claim the unused annual leave for the entire period of the employment contract, in light of the Palestinian, Egyptian, and Kuwaiti labor law.

المقابل النقدي لرصيد الإجازات السنوية للعامل

نضال جمال مسعود جرادة^{1*}

¹ الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، غزة فلسطين .

*المؤلف: [Nidal Jamal Masoud Jarada](mailto:Nidal.Jamal.Masoud.Jarada@su.edu.ye)

الكلمات المفتاحية

1. الإجازات السنوية
2. المقابل النقدي
3. رصيد الإجازات
4. تجميع الإجازات

الملخص:

يلوذ الباحث إلى نصوص قانون العمل المنظمة للإجازات السنوية، ويتخذ منها مكاناً بحثياً، في ضوء غموض النص التشريعي المنظم لها، وتحميل القضاء للنص أكثر مما يحتمل، مع اغفال الأخير لذاتية قانون العمل والنتائج المترتبة على طبيعته القانونية الخاصة، ورغم اجتماع كلمة قوانين العمل المقارنة على مبدأ عدم جواز التجميع العيني للإجازات السنوية لأكثر من سنتين، إلا أنّ نصوص بعض تلك القوانين لم تكن قاطعة الدلالة بشأن جواز أو عدم جواز تجميع المقابل النقدي للإجازات السنوية التي لم يستنفدها العامل، علاوة على أن الموقف القضائي الفلسطيني غير موحد بالخصوص، حيث تبين بالاستقراء صدور أحكام متباينة بالخصوص؛ لذلك انبرى الباحث لبيان المقابل النقدي لرصيد الإجازات السنوية، وما إذا كان يحق للعامل المطالبة بالمقابل النقدي عن الإجازات السنوية غير المستنفدة لكامل مدة عقد العمل من عدمه، وذلك في ضوء قانون العمل الفلسطيني والمصري والكويتي.

المقدمة:**موضوع البحث:**

تعدُّ إجازة العامل مدفوعة الأجر أحد أهم المكاسب التي حققتها الطبقة العمالية في نضالها وكفاحها عقب الثورة الصناعية؛ وذلك من أجل تحسين شروط العمل، ذلك أنه كان يُنظر في ظل النظام الحر والأفكار الليبرالية التي سادت المجتمعات الصناعية عقب حدوث الثورة الصناعية إلى العمل على أنه "سلعة" كغيرها من السلع، يدفع بها المشتري بقدر ما يحصل عليه من "كم"، وذلك بغض النظر عن أي اعتبارات اجتماعية أو إنسانية.

ورغم أن قانون العمل نظم جميع حقوق العامل، إلا أن هذا التنظيم لكامل الحقوق ليس بالضرورة أن يكون واضحاً من الناحية التشريعية؛ إذ قد يعترى بعض نصوصه الغموض؛ مما يجعل المحاكم تطبقها تطبيقاً بعيداً عن مقصد المشرع وغاياته.

ولما كانت إجازات العامل أخص المكاسب التي نص عليها قانون العمل وأهمها، لما تنطوي عليه من رغبة تشريعية في حماية العامل صحياً واجتماعياً وإنسانياً، إلا أن المحاكم المختلفة تطبق القانون من ناحية الإجازات السنوية تطبيقاً خاطئاً.

ويدور موضوع هذا البحث في فلك الإجازات السنوية التي قررها قانون العمل، من حيث استحقاقها والمقابل النقدي عن رصيدها.

مشكلة البحث:

يثير موضوع البحث عدة موضوعات تتعلق بالآتي:

1. تحري مسلك قانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بتنظيم الإجازات السنوية.
2. مبررات تقرير الإجازات السنوية.

3. الطبيعة القانونية لمقابل الإجازة الذي يستحقه العامل.

4. تحري مسلك القضاء الفلسطيني والمقارن بشأن تطبيق المقابل النقدي لرصيد الإجازات السنوية.

منهجية البحث:

نتبع في هذا البحث المنهج التحليلي المقارن، وذلك من خلال تحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ومقارنته بقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2013 وقانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010، واستقراء آراء الفقه، وما قضت به المحاكم المختلفة.

خطة البحث:

نقسم الدراسة في هذا البحث إلى مبحثين، على النحو الآتي:

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل.
المبحث الثاني: التنظيم القانوني للإجازات ومقابلها النقدي.

المبحث الأول الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل

تمتاز قواعد قانون العمل بطبيعة خاصة نظراً لما تمثله من تنظيم لعلاقة قانونية يختل فيها التوازن بين طرفيها، كما أن هناك مزايا يقدمها قانون العمل قد لا يكون - في الغالب - منصوصاً عليها في أي قانون آخر، ذلك أن طبقة العمال هي طبقة كثيرة العدد في المجتمع، وإن تركها تحت مشيئة أصحاب العمل قد يحمل الأخيرين إلى فرض شروط جائرة بحق هذه الطبقة لا سيما فيما لو كان سوق العمل مختلاً لصالح أصحاب العمل، وهذا يولد شعوراً بالظلم لدى الطبقة العمالية قد يدفعها إلى التمرد والإخلال بالأمن والسلام

أما المذهب الاجتماعي فيقوم على عقيدة فساد المساواة النظرية بين الأفراد لما يقوم بينهم من اختلافات واقعية في قدراتهم وحاجاتهم، ولاعتقاده في فشل تلقائية الأفراد في تحقيق العدل التبادلي فيما بينهم لما أثبتته الواقع العملي من سيطرة القوي على الضعيف، ووفقاً لهذا المذهب يكون تدخل الدولة مبرراً لتحقيق العدل التوزيعي بين الأفراد، ولوضع الموجهات العامة للسياسة الاجتماعية، وللمحد من تجاوزات الأقوياء في سبيل حماية الضعفاء، وهنا يتراجع مستوى الحرية التعاقدية؛ ومن ثم تتجلى الاعتبارات الاجتماعية في صورة قيود على حرية إنشاء علاقة العمل وتنظيمها وإنهائها⁽⁵⁾.

ولما كان الأصل أن القاعدة القانونية وضعت لتحقيق المساواة بين الأفراد بطريقة عامة ومجردة، إلا أن هذه المساواة النظرية بين الأفراد أصبحت محل نقد، انطلاقاً من أن الأفراد ليسوا جميعاً متساوين في القدرات الطبيعية، ولا الامكانيات الاقتصادية والمكانة

الاجتماعيين؛ لذا فإن حماية المشرع لطبقة العمال عن طريق وضع قواعد أمره تحفظ الحد الأدنى من حقوقهم، لا بد أنه سيخلق لديهم شعوراً بالطمأنينة مما يصون السلام والأمن الاجتماعيين، بالإضافة لذلك فإن من مصلحة المجتمع ككل الحفاظ على طرفي عملية الإنتاج⁽¹⁾.

ويهدف قانون العمل إلى تمكين العامل من تحقيق ذاتيته من خلال عمله بغير إخلال بالاعتبارات الاقتصادية⁽²⁾، وإلى التدخل في العلاقات الإنسانية الخاضعة له بقصد حماية الطرف الأضعف⁽³⁾، وتختلف وسائل تحقيق هذه الأهداف في المذهب الفردي عن المذهب الاجتماعي؛ فالمذهب الفردي يقوم على تقديس الحرية الفردية والمساواة النظرية بين الأفراد، وقدرتهم على تحقيق العدل فيما بينهم من خلال علاقاتهم، وفي ضوء هذا المذهب تجد الحرية التعاقدية مكاناً رحباً فسيحاً في أحكام قانون العمل، وذلك بعيداً عن تدخل الدولة، وسواء تعلق الأمر بإنشاء علاقة العمل أو تنظيمها أو إنهائها⁽⁴⁾.

العمال وحمايتهم فحسب، بل أصبح بإمكانه أن يجري عملية تطوير الحياة الاقتصادية بقانون العمل، ولذلك بدأ الطابع التنظيمي لقانون العمل محل الطابع الحمائي له، راجع في ذلك/ غالب علي الداودي: "شرح قانون العمل"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى 2011م-1432هـ، ص25.

(4) همام محمد محمود زهران، قانون العمل، مرجع سابق، ص8، محمد الفوزان: "التعليق على نظام العمل السعودي الجديد"، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 1249هـ، ص11-12.

ولقد استطاع نابليون بتأثره بالمذهب الفردي أن يجعل من القانون أداة صماء، تنظر إلى الأفراد جميعاً على أنهم سواسية، متجاهلاً بذلك ما بينهم من فروق طبيعية واقتصادية واجتماعية، أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص77-78.

(5) همام محمد محمود زهران: مرجع سابق، ص8-9، محمد الفوزان: مرجع سابق، ص11-12.

(1) أحمد عبد الكريم أبو شنب: "شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة 2010م-1431هـ، ص16.

(2) همام محمد محمود زهران: قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، طبعة 1986، ص8.

(3) أحمد حسن البرعي: "الوجيز في قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص77.

ولقد نادى بعض الاقتصاديين الغربيين بضرورة تدخل الدولة في تنظيم الإنتاج والحياة الاقتصادية على وجه يكفل مصلحة الأطراف ويحقق السلام بين صاحب العمل والعامل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية فبدأت التشريعات الاجتماعية بالصدور في ألمانيا وإنكلترا وفرنسا بخصوص مسؤولية أصحاب الأعمال في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة والتنظيم النقابي للعمال والتأمينات الاجتماعية وصدرت دساتير ما بعد الحرب العالمية الثانية متضمنة عدداً من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال، وهكذا أدى تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل إلى ظهور آفاق جديدة أمام قانون العمل ولم يعد عمل المشرع مقتصر على تحسين أحوال

عن غيره من فروع القانون الأخرى، وعقد العمل الفردي يعد معلماً وشاهداً على اختلاف الهدف بين قانون العمل وفروع القانون الأخرى، فعلى الرغم من أنه عقد يخضع للأحكام العامة للعقود الواردة في القانون المدني، إلا أن المشرع تدخل في مجال قانون العمل، وتحديدًا عقد العمل الفردي، بقصد حماية الطرف الضعيف فيه، سواء عند إبرام العقد أو عند تنفيذه، ووضع أحكام تخرج عن القواعد العامة وترمي جميعها إلى حماية العامل⁽⁹⁾.

وتدخل الدولة لفرض التعادل بين طرفي عملية الإنتاج (العمال وأصحاب العمل) ليس له وسيلة لجعله فعالاً، وتلك الحماية التي أصبغها المشرع على العامل مثمرة؛ إلا جعل قواعد قانون العمل قواعد أمرّة لا يجوز الاتفاق على خلافها⁽¹⁰⁾، سواء بموجب اتفاقات فردية أو جماعية⁽¹¹⁾، وبهذا يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين الخاصة مثل القانون المدني الذي يجد (مبدأ سلطان الإرادة)⁽¹²⁾، (والعقد شريعة المتعاقدين) في نطاقه الرحب الفسيح⁽¹³⁾.

والصفة الأمرّة هي الصفة الخاصة بكل قاعدة قانونية لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها لتعلقها

الاجتماعية⁽⁶⁾، ولا في المستوى الثقافي⁽⁷⁾؛ ومن ثم فإن التطبيق المجرد للقاعدة القانونية على الأفراد لا يؤدي إلى تحقيق المساواة بينهم، بل يؤدي في الواقع إلى ترجيح كفة الميزان لصالح الأقوى اقتصادياً واجتماعياً⁽⁸⁾.

ولكن هذا الهدف المجرد للقاعدة القانونية لم يكن من الممكن أن يبقى قائماً رغم ما شهده العالم من تطورات اقتصادية واجتماعية هائلة في القرنين التاسع عشر والعشرين، فالحركة الصناعية الهائلة التي شهدتها أمريكا وأوروبا، وتطور النظام الرأسمالي وما أدى إليه من تفاوت ملحوظ بين الطبقات بحيث وسعت الهوة بين القاعدة والقمة، ناهيك عن المخاطر التي تعرضت لها الطبقات الاجتماعية الضعيفة رغم تحملها العبء الأكبر في الحرب والسلام، كل هذه العوامل ساعدت على إعادة النظر في فكرة (العدالة المجردة)، واستلزمت إقامة فرع جديد من العلاقات الإنسانية يقوم على أساس العدالة التي تراعي الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية، هذا الفرع هو قانون العمل، بحيث أصبح من الممكن القول بأنه إذا كانت فروع القانون التقليدية - وبالذات القانون الخاص - تعبر نصوصها عن فكرة (العدالة المجردة)، فإن قانون العمل يتميز بأنه التعبير القانوني عن العدالة في صورتها الجديدة ألا وهي (العدالة الاجتماعية)، وبذلك يختلف الهدف في قانون العمل

(6) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 77.

(7) همام محمد محمود زهران: مرجع سابق، ص 9.

(8) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 77.

(9) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 77-83.

(10) حسن كيره، أصول قانون العمل، حسن كيره: "أصول قانون العمل"، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة الثالثة 1979، ص 73، سيد محمود رمضان: "الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى 2010، ص 44، محمد حسين منصور: "قانون العمل في مصر ولبنان"، دار النهضة العربية،

القاهرة، 1995، ص 47، السيد عيد نايل: "الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية"، طبعة جامعة الملك سعود، 1415هـ، ص 19، سالم حماد الدحود: "الوجيز في شرح قانون العمل"، دن، غزة، الطبعة الرابعة، 2010-2011، ص 45، علي العريف: "شرح قانون العمل"، الجزء الأول، 1963، ف 49، ص 98، أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 94.

(11) سالم حماد الدحود: مرجع سابق، ص 45.

(12) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 94.

(13) السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص 19.

قاعدة حمائية، أما إذا كانت القاعدة تنظم مصلحة عليا للمجتمع كانت القاعدة غير حمائية، وتتعلق بالنظام العام العادي (التقليدي)⁽¹⁹⁾.

المبحث الثاني لتنظيم القانوني للإجازات ومقابلها النقدي

تمهيد وتقسيم:

نظم المشرع العمالي الفلسطيني الإجازات المستحقة للعامل في الفصل الثاني من الباب الخامس، وذلك في المواد 74-79، وقد تضمن هذا الفصل تنظيم سبعة أنواع من الإجازات، وهي الإجازة السنوية، وتستحق للعامل بغض النظر عن طبيعة عقده ومدته، ومدة هذه الإجازة أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة⁽²⁰⁾، وإجازة الأعياد الدينية والرسمية. وهذه الإجازة لا تحتسب من ضمن الإجازات السنوية، وصدر بها قرار من مجلس الوزراء لتنظيمها⁽²¹⁾، وإجازة ثقافية مدتها أسبوع في السنة الواحدة⁽²²⁾، وإجازة الحج، ومدتها لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة، وتعطى للعامل الذي أمضى خمسة سنوات في المنشأة⁽²³⁾، وإجازة في حالات الوفاة، مدتها ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقارب العامل حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته

بالنظام العام، ويمثل النظام العام الأسس الجوهرية والمصالح الحيوية في الجماعة⁽¹⁴⁾.

وتختلف الطبيعة الأمره لقواعد قانون العمل عن غيرها من القواعد الأمره الأخرى اختلافاً تبرره الرغبة في تحقيق الهدف الذي من أجله اتصفت هذه القواعد بالصفة الأمره⁽¹⁵⁾، فمعظم هذه القواعد لها طابع حمائي هدفها حماية العامل من ضعفه وقوة صاحب العمل، وتضمن حدًا أدنى من الحقوق للعامل؛ ومن ثم فهي تتعلق بفرع جديد من النظام العام هو النظام العام الاجتماعي الحمائي⁽¹⁶⁾، ويتميز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام التقليدي بخصيصة جوهرية هي عدم جواز الاتفاق على ما يخالفه، ما لم ينطو الاتفاق على فائدة أفضل للطرف موضوع الحماية⁽¹⁷⁾.

ورغم أن قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام الاجتماعي، والتي تسمح بمخالفته حال اشتغال الاتفاق على شرط أفضل للعامل، إلا أن بعض قواعد قانون العمل يتعلق بالنظام العام العادي أو التقليدي، ومن ثم يقع الاتفاق على ما يخالفها باطلاً وإن كانت المخالفة أصلح للعامل، مثل الأحكام المنظمة للتفتيش⁽¹⁸⁾.

وتحديد أي قواعد قانون العمل يتعلق بالنظام العام العادي (التقليدي)، وأيها يتعلق بالنظام العام الاجتماعي (الحمائي) يتم بطريقة استقرائية حسب الغرض من القاعدة القانونية، فإذا كانت تقرر ميزة للعامل وتمثل بالنسبة له حدًا أدنى من الحقوق كانت

(19) المرجع السابق، ص 21.

(20) المادة 74 من قانون العمل.

(21) المادة 75 من قانون العمل.

(22) المادة 76 من قانون العمل، وقد صدر قرار وزير العمل رقم 1 لسنة 2013، في مدينة رام الله بتاريخ 31/07/2013 ميلادية، 23 / رمضان

/ 1434 هجرية بشأن الإجازة الثقافية للعمال.

(23) المادة 77 من قانون العمل.

(14) محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص 47.

(15) سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 44، السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص 20.

(16) السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص 20، محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص 47.

(17) محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص 47.

(18) السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص 21.

ومن ثم فإن الإجازة السنوية تجد حكمتها، في راحة العامل، حتى يتمكن من تجديد نشاطه ويسترد قوته بدلاً من تراكم آثار التعب الذي يضعفه عاجلاً أو آجلاً، ويعرضه للأمراض، ويؤثر في إنتاجه؛ مما يجعل هذه الإجازة لمصلحة الطرفين، وليست مجرد حق للعامل⁽²⁹⁾، فهي تحقق للعامل الراحة الجسمانية والنفسية⁽³⁰⁾، ولا تغني الراحة الأسبوعية عنها، التي قد لا تكفي لقيام العامل بواجباته الاجتماعية، فيجد له فرصة للقيام بها من خلال الإجازة الأسبوعية⁽³¹⁾.

وترتبط الإجازة السنوية بالضرورات الصحية والاجتماعية مما يجعل لها صفة النظام العام⁽³²⁾، ولقد عبر القضاء عن ذلك في العديد من الأحكام، فقضت محكمة النقض الفلسطينية بأن: "نصوص قانون العمل تتعلق بالنظام العام التي لا يجوز للعامل التنازل عنها، ويجب أن تفسر لمصلحة العامل"⁽³³⁾، 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 بالنظام العام"⁽³⁴⁾.

وتعتبر الإجازة حقاً لجميع العمال، وفي جميع الأعمال؛ ومن ثم فلا طبيعة العمل، أو نوع العقد، أو طريقة حساب الأجر، تهتم في هذا الأمر؛ لذلك فإن

السنوية⁽²⁴⁾، والإجازة لأسباب عارضة، وهي تمنح للعامل إذا توفر لديه سبب عارض مثبت، ومدتها عشرة أيام في السنة، وتحسب من الإجازة السنوية، ويشترط ألا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة⁽²⁵⁾، وإجازة مرضية مدتها في السنة الواحدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل، وينصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى في ذات السنة، وذلك بشرط تقديم تقرير من اللجنة الطبية⁽²⁶⁾.

ونتناول دراسة هذا المبحث على النحو الآتي:
المطلب الأول: مبررات الإجازة السنوية وطبيعتها القانونية.

المطلب الثاني: الصفة الاجبارية للإجازة السنوية والتنازل عنها.

المطلب الثالث: أثر عدم استنفاد الإجازة السنوية.

المطلب الأول مبررات الإجازة السنوية وطبيعتها القانونية

الإجازة السنوية⁽²⁷⁾ هي فترة من الراحة نص عليها المشرع، وتبدو الحكمة منها استعادة العامل طاقته الإنتاجية، بل إن الإجازة لها تأثير كبير في تحسين أو تغيير نمط الحياة اليومية المعتادة؛ ومن ثم فإن الإجازة السنوية تحقق راحة البال، وتجلب تهدئة الأعصاب المتعبة من عناء العمل المتواصل⁽²⁸⁾.

(24) المادة 1/78 من قانون العمل.

(25) المادة 2/78 من قانون العمل.

(26) المادة 79 من قانون العمل.

(27) عرفت الأديان فوائد الراحة السنوية، ففرضت الصوم فترة من كل سنة لأجل راحة المعدة والهضم وترويضاً للنفس وكبح جماحها، كما اتفق الناس على ضرورة الراحة السنوية صحياً واجتماعياً، لذلك فهي لا تعد وقتاً ضائعاً بل تعتبر من طرق الوقاية ولأجل حفظ الصحة سليمة، واستمرار النشاط، انظر في ذلك: علي العريف: مرجع سابق، ص 341.

(28) غالب علي الداودي: مرجع سابق، ص 153-154.

(29) علي العريف: مرجع سابق، ف 167، ص 343.

(30) إسماعيل غانم: "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، مكتبة عبد الله وهبه، طبعة 1960-1961، ف 148، ص 278.

(31) محمد علي عمران ومحمد عبد الرحمن الصالحي: "الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد"، طبعة 2007-2008، ص 194.

(32) نقض مدني مصري، بتاريخ 1959/04/27، مشار إليه لدى: علي العريف: مرجع سابق، ص 346.

(33) طعن رقم 2016/1325 (رام الله) بتاريخ 2018/02/12، مشار إليه لدى/ نضال جمال جرادة، المبادئ القضائية في المنازعات العمالية، مكتبة بيسان، 2023، ص 94.

(34) أحمد البرعي: مرجع سابق، ص 415-416.

الامتياز المقرر له، وفي إثبات الوفاء به، وفي تقادمه⁽³⁹⁾.

الرأي الثاني: يرفض أنصار هذا الرأي تصوير المقابل الذي يتقاضاه العامل في مقابل الإجازة بأنه أجر؛ إذ لا يمكن تصور الأجر دون عمل، ومن ثم فإنه يرى بأن ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل أثناء مدة الإجازة هو تعويض يحصل عليه العامل من صاحب العمل، ويتساوى هذا التعويض مع قيمة الأجر الذي يستحقه العامل، ويخضع هذا التعويض الذي يحصل عليه العامل لنفس الأحكام والقواعد الخاصة بالأجور⁽⁴⁰⁾، ويضيف أنصار هذا الرأي في تبريره لعدم اعتبار المقابل الذي يحصل عليه العامل في مقابل الإجازة بأنه أجر، أن العامل لا يستحق هذا المقابل إلا إذا حصل على الإجازة فعلاً، كذلك فإن للعامل الحق في الحصول على إجازته السنوية بمقابل حتى إذا أوقف تنفيذ العقد بسبب مرضه⁽⁴¹⁾.

والباحث بدوره يتبنى الرأي الأول؛ إذ إن الرأي الثاني رغم أنه نفى صفة الأجر عن المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل الإجازة، واعتبره تعويضاً، إلا أنه عاد وأخضع هذا المقابل لذات الأحكام والقواعد التي يخضع لها الأجر.

عامل المياومة يستحق أجراً عن مدة الإجازة، وكذلك عامل المشاهدة فإنه لا يخضع من أجره شيئاً مقابل هذه الإجازة، والخلاصة أن الإجازة تعتبر كأنها من أيام العمل⁽³⁵⁾.

أما بشأن الطبيعة القانونية للإجازة السنوية، فثمة خلاف فقهي حول الطبيعة القانونية لما يتقاضاه العامل مقابل تلك الإجازة التي نص عليها المشرع العمالي، ويتجلى ذلك الخلاف الفقهي في رأيين على النحو الآتي: الرأي الأول: وهو الرأي الغالب في الفقه، ويتبنى أنصار هذا الرأي موقف محكمة النقض الفرنسية، والتي اعتبرت في حكم لها أن ما يتقاضاه العامل أثناء الإجازة إنما هو أجر إضافي أجل الوفاء به لحين خروج العامل في الإجازة⁽³⁶⁾، إذ قضت محكمة النقض الفرنسية بأن: "عوض الإجازة المدفوعة يكتسب شهراً فشهراً، ويكون عنصراً للأجر، مؤجل الدفع، يدخل في كلفة الإنتاج"، ولا يقدر في هذا الرأي -كما يرى أنصاره- القول بأن الأجر لا يستحق إلا في مقابل العمل، حيث إن ما يتقاضاه العامل أثناء مدة الإجازة يكون مقابلاً لعمله السابق على الإجازة⁽³⁷⁾، ويترتب على هذا التكييف أن تنطبق القواعد الخاصة بالأجور، سواء من حيث النظام القانوني الخاص الذي يتميز به الأجر، فيما يتعلق بمدى قابليته للحجز أو المقاصة أو الحوالة⁽³⁸⁾، وفي

(35) علي العريف: مرجع سابق، ف167، ص342.

(36) إسماعيل غانم: مرجع سابق، ف152، ص284، محمد عمران وآخر: مرجع سابق، ص201، نقض مدني فرنسي: بتاريخ 19/مارس/1954، مشار إليه لدى: محمود جمال الدين زكي: ف222، ص801.

(37) محمد عمران وآخر: مرجع سابق، ص201.

(38) إسماعيل غانم: مرجع سابق، ص284، محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص801.

(39) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص801، بل وينقل الحق في مقابل الإجازة للورثة إذا انتهى عقد العمل بمعرفة العامل، إسماعيل غانم: مرجع سابق، ص293.

(40) محمد عمران وآخر: مرجع سابق، ص202.

(41) من أنصار هذا الرأي: محمد عمران ومحمد الصالحي، وكذلك فتحي عيد الصبور.

المطلب الثاني الصفة الإجبارية للإجازة السنوية والتنازل عنها

يلتزم صاحب العمل، بموجب نص القانون، أن يمنح العامل الإجازات المقررة له في القانون، أو في العقد إذا كان يشتمل على ميزة إضافية لم يقرها القانون، وألزمه القانون كذلك بأن يدفع مقابل تلك الإجازة، وهي تعتبر من النظام العام.

ولما كانت الإجازة تعتبر من النظام العام⁽⁴²⁾، وكان النظام العام يعرف بأنه: "مجموعة المصالح الأساسية التي يقوم عليها كيان المجتمع سواء كانت مصالح سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو مالية أو خلقية"⁽⁴³⁾؛ ولذلك فإن للإجازات صفة إجبارية على صاحب العمل⁽⁴⁴⁾.

ويجد الباحث أن التشريع العمالي الفلسطيني يفرض جزاءً على صاحب العمل الذي يتخلف عن منح العامل إجازته؛ إذ فرض على صاحب العمل الذي يخالف أي حكم من أحكام الفصل الثاني من الباب الخامس، حيث نصت المادة 131 من قانون العمل على أنه: يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الأول والثاني من الباب

الخامس، وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (100) دينار، ولا تزيد على (300) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار⁽⁴⁵⁾، بل إن المشرع الفلسطيني وإمعاناً منه في تشديد العقوبة، وعدم ترك أي سلطة تقديرية للقاضي فإنه منع القاضي من الحكم بوقف تنفيذ العقوبة أو النزول عن الحد الأدنى لها، حيث نصت المادة 137 من قانون العمل على أنه: "لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونياً لأسباب تقديرية".

لذلك يوجد لإجازات العامل صفة إجبارية؛ ومن ثم فهي ليست مجرد حق للعامل، وبعبارة أخرى يلتزم صاحب العمل من تلقاء نفسه بإعطاء العامل هذه الإجازة، ولا يلتفت في ذلك إلى طلب العامل أو موافقته أو رفضه⁽⁴⁶⁾، وبهذا يتجلى اجتماع الجزاء المدني "دفع مقابل الإجازات" مع الجزاء الجنائي "مخالفة أحكام الفصل الثاني من الباب الخامس"⁽⁴⁷⁾.

أما عن التنازل عن الإجازة السنوية⁽⁴⁸⁾، فقد أسلفنا القول أن الحكمة من تقرير المشرع للإجازة

(42) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 414.

(43) عبد المنعم فرج الصده: "أصول القانون"، دار النهضة العربية، طبعة 1978، ص 76.

(44) علي العريف: مرجع سابق، ص 345-346.

(45) فرضت المادة 83 من قانون العمل العراقي لسنة 2015 عقوبة على من يخالف أحكام الإجازات، وكذلك المادة 246 من قانون العمل المصري حيث تنص على أنه: "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (32) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيًا من أحكام المواد الآتية: 33، 35، 37، 38، 40، 41، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 52، 54، 58، 59، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها"، والمادة 52 المشمولة بالعقوبات تتعلق بإجازة الأعياد "الدينية والرسمية"، والمادة 134 من نظام العمل السعودي التي

تنص على أنه: "يعاقب صاحب العمل أو أي شخص مسئول عن مخالفة أحكام الفصل الثاني والفصل الثالث والفصل الرابع من الباب السادس من هذا النظام أو أي قرارات، تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن ألفي ريال، ولا تزيد على خمسة آلاف ريال عن المخالفة"، ونظم قانون العمل المغربي الجزاءات في الفرع التاسع من الباب الرابع تحت مسمى "مقتضيات زجرية".

ومن القوانين العربية التي لم تفرض جزاءات على مخالفة قواعد تنظيم الإجازات قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012، وقانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م

(46) علي العريف: مرجع سابق، ص 345-346.

(47) سيد رمضان: مرجع سابق، ص 44.

(48) مدة الإجازة السنوية في إسرائيل وفقاً لقانون الإجازة السنوية هي على النحو الآتي: بالسنوات الأربعة الأولى بمكان العمل هي 14 يوم بالسنة،

كانت حقاً أوجبته المشرع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية، بما يحقق النفع لمصلحة العامل ذاته، ولمصلحة العمل أيضاً، وأن المشرع حين قرر هذا الحق للعامل إنما ألزم صاحب العمل أن يدفع مقابلاً نقدياً لصالح العامل عن مدة الإجازة، بحيث لا يحرم العامل من مصدر دخله عن مدة الإجازة، وهو الأمر الذي قد يدفع العامل إلى عدم الحصول على تلك الإجازة، بدافع حرمانه من أجره عن تلك المدة. وأكثر من ذلك فقد علّق المشرع علق الإجازة السنوية بالنظام العام، الأمر الذي يترتب عليه عدم جواز الاتفاق على التنازل عنها، أو إنقاص مدتها، أو العمل أثناءها مقابل الحصول على مبلغ نقدي⁽⁴⁹⁾، ولا يستثنى من ذلك إلا إذا كان الاتفاق يحقق مصلحة للعامل على اعتبار أن أحكام قانون العمل تمثل الحد الأدنى، وذلك وفقاً للمادة السابعة من قانون العمل، ولقد حظر القانون بشكل واضح وصريح التنازل عن الإجازة السنوية، حيث نصت المادة 2/74 من قانون العمل على أن: "2. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية"، فيما نص المشرع المصري في المادة 47 منه على أن: "لا يجوز للعامل النزول عن إجازته".

ولا شك أن القضاء مستقر على تأكيد مبدأ ارتباط الإجازة السنوية بالنظام العام، حيث قضت محكمة النقض المصرية بأن: "الإجازة السنوية وإن

الإنتاجية البشرية في البلاد، ولا بد من أن يتقاضى عنها المقابل، بل إن مخالفة ذلك تعتبر جريمة يؤاخذ عليها رب العمل، وما دام التنازل الصريح عن الإجازة غير جائز، فكذلك يكون التنازل الضمني، ومن ثم فلا يقبل القول بأن عدم طلب الإجازة يسقط الحق فيها باعتباره تنازلاً ضمناً، الاسكندرية الابتدائية: بتاريخ 15/أكتوبر/1953، وقضت محكمة النقض البلجيكية بأن: "يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل إجازته، طلبها هذا الأخير أو لم يطلبها"، مشار إليه لدى: محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص 805.

16 يوم بالسنة الخامسة، 18 يوم بالسنة السادسة، 21 يوم بالسنة السابعة، ابتداء من السنة الثامنة وما بعدها، يحق للعامل الحصول على يوم إضافي مقابل كل سنة، حتى 28 يوم بأقصى حد"، ويحال لم يستوفي العامل سنة عمل كاملة، تحتسب الإجازة بشكل نسبي وفقاً لعدد أيام العمل.

(49) أحمد البرعي: مرجع سابق، ص 414.

(50) أحمد البرعي: مرجع سابق، ص 415-416.

وقد كانت محكمة الاسكندرية قضت بأن: "الإجازة حق للعامل، وهذا الحق متعلق بالنظام العام، ولا يجوز الاتفاق على غير مقتضاه، حفظاً للقوة

المطلب الثالث أثر عدم استنفاد الإجازة السنوية

بمطالعة التنظيم التشريعي للإجازة السنوية نجد أن المشرع الفلسطيني نص في المادة 74 من قانون العمل على أن: "1. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة، 2. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية، 3. بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية، 4. لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين"، فيما نص المشرع المصري في المادة 47 منه 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، وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاه في العمل بشرط أن يكون قد أمضى مدة 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 بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية، ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة "48" من هذا القانون، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته"، في حين نص في المادة 48 منه على أن: "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 والمدة التي حددها صاحب العمل، وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها، 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 على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال"، ونص المشرع الكويتي على تنظيمها في المادة 72 على: "وللعامل حق تجميع إجازته بما لا يزيد على إجازة سنتين وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة، ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين"، ونص في المادة 73 منه على أن: "مع عدم الإخلال بأحكام المادتين 71 و72 للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لأيام إجازته السنوية المجمعة في حالة انتهاء عقده".

وغاية ما تقدم من نصوص عبارة (عدم جواز تجميع الإجازات)، الواردة في المادة 3/74 من قانون العمل الفلسطيني والمادتين 72-73 من قانون العمل الكويتي؛ إذ إن هذه العبارة تثير من الغموض وعدم الوضوح ما يجعلها محوراً للبحث والدراسة، وبمقارنة ما جاء به قانون العمل الفلسطيني بنظيره المصري، نجد أن الأخير لم يأت بصيغة مطابقة أو مشابهة للنص الفلسطيني، حيث عالج مسألة رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له في المادة 48 على النحو الآتي: "ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة

الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية، وبذلك يكون الحكم المطعون فيه إذا قضى ببطلان إجازات أعياد للمطعون ضده قد طبق ما نص عليه قانون العمل بهذا الخصوص، وأن المحكمة حينما احتسبت بدل الإجازات الدينية والرسمية عن مدة سنتين استعملت سلطتها التقديرية في حال عدم وجود نص يبين كيفية احتساب بدل الإجازات الدينية والرسمية مستهدية بما نصت عليه مواد قانون العمل بشأن احتساب الإجازات السنوية⁽⁵¹⁾.

أما محكمة النقض الفلسطينية في رام الله، فقد تضاربت أحكامها، وأصدرت أحكاماً اعتبرت فيه حظر التجميع يشمل التجميع العيني والنقدي، فقضت بأنه: "لا يجوز أن يحسب بدل الإجازة لأكثر من إجازة سنتين عملاً بأحكام المادة 74 من قانون العمل لسنة 2001 التي لا تجيز جمع الإجازة لأكثر من سنتين متتاليتين"⁽⁵²⁾، وقضت كذلك بما يلي: "منع المشرع جمع الإجازات لأكثر من سنتين طبقاً لأحكام المادة 4/74 من قانون العمل"، وفي الحكم ذاته أوردت المحكمة بما يلي: "منع المشرع لجمع الإجازات لا يقتصر أثره على الجمع العيني للمُدد، بل يمتد ليقابل البديل المستحق للإجازة، والقول بخلاف ذلك يشكل إفراغاً لمضمون النص المذكور، وهذا غير جائز قانوناً"⁽⁵³⁾.

وعلى خلاف ما تقدم، فقد أصدرت محكمة النقض الفلسطينية في رام الله حكماً حديثاً، اعتبرت

العمل قبل استنفاد العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، وبمطالعة المادتين 72-73 من قانون العمل الكويتي نجد أنها تقترب من النص الوارد في المادة 3/74 من قانون العمل الفلسطيني، وبالتالي فإنه يصيبها الغموض ذاته.

ومقتضى الغموض المشار إليه في المادة 3/74 من قانون العمل الفلسطيني والمادتين 72-73 من قانون العمل الكويتي، استقصاء المقصود بحظر التجميع، وما إذا كان ينصب الحظر على التجميع العيني للإجازة أم تجميع المقابل النقدي لها، وبعبارة أخرى: هل الحظر ينحصر في عدم جواز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين أم يمتد الحظر لعدم جواز تجميع المقابل النقدي لرصيد الإجازات السنوية غير المستفدة من قبل العامل؟

والحقيقة أن هذا النص رغم ما يثيره من غموض ولبس، إلا أنه لم يحظ فقهيًا وقضائيًا بالأهمية الكافية، ففي فلسطين استقرت كافة دوائر محكمة النقض بغزة على أنه لا يُحكم للعامل بأكثر من قيمة أجرة سنتين كمقابل نقدي للإجازات السنوية غير المستفدة من قبل العامل، مستندة إلى تفسيرها عبارة (حظر التجميع) بأنها تشمل الإجازة ومقابلها، حيث قضت بما يلي: "إن السبب الرابع من أسباب الطعن غير سديد، فقد نصت المادة 75 من قانون العمل على أن للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في

(52) طعن رقم 182/2004 (رام الله) بتاريخ 2005/01/29، مشار إليه لدى نضال جمال جرادة: المبادئ القضائية في المنازعات العمالية، مكتبة بيسان، 2023، ص100.

(53) طعن رقم 557/2010 (رام الله) بتاريخ 2011/05/05، المرجع السابق، ص103.

(51) طعن مدني رقم 186/2018، بتاريخ 2018/07/28، مشار إليه لدى نضال جمال جرادة، وأشرف رفيع نصر الله: مبادئ محكمة النقض في المواد المدنية والتجارية، مكتبة بيسان، فلسطين، 2023، ص123، وانظر كذلك الطعن رقم 585/2017 بتاريخ 2018/09/30، والطعن رقم 250/2017 بتاريخ 2018/15/13، والطعن رقم 284/2017 بتاريخ 2018/15/13.

يتصور أن تكون مدة 28 يوماً إجازة، وفي الأعمال الخطرة 42 يوماً تستنفد خلال السنة الانتاجية نتيجة التجميع؛ لأن في ذلك إضراراً مباشراً بصاحب العمل، لا سيما إذا كان لديه عدد من العمال. وبما أن نصوص قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل، الأمر الذي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل، الأمر الذي نخلص منه إلى أن تجميع الإجازات السنوية لمدة محددة بسنتين فقط لا يعني عدم استحقاق العامل لبديل الإجازات التي لم تستنفد خلال مدة عمله، على قاعدة لا اجتهاد في مورد النص، وما دام أن المادة 74 من قانون العمل لم تحرم العامل من المطالبة ببديل الإجازات السنوية طيلة فترة عمله، فإن صاحب العمل عليه إثبات واقعة استنفاد العامل لتلك الإجازة، وبما أن أوراق الدعوى قد خلت من أية بينة تثبت استنفاد العامل للإجازة السنوية، فإن الحكم للمدعي ببدلها أمر يقره القانون، مما يجعل من هذا السبب غير وارد على الحكم الطعين، يتعين رده⁽⁵⁴⁾.

أما في القضاء الكويتي فقد حسمت محكمة التمييز الكويتية الأمر، واتجهت نحو اعتبار حظر تجميع الإجازات قاصر على التجميع العيني دون أن يمتد للتجميع النقدي لمقابلها عن كامل مدة العقد، حيث قضت بأن: "النص في المادة 73 من القانون على أنه مع عدم الإخلال بأحكام المادتين 70 و71 للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لأيام إجازاته السنوية المجتمعة

فيه حظر تجميع الإجازات قاصر على التجميع العيني، ولا يشمل التجميع النقدي لمقابل الإجازات غير المستنفدة من قبل العامل طيلة مدة العقد، وبناء عليه حكمت للعامل بكامل المقابل النقدي عن الإجازات السنوية غير المستنفدة عن كامل مدة العقد، ولقد جاء في حيثيات حكمها ما يلي: "وفيما يتصل بالسبب الخامس، وحاصله تخطئة محكمة الاستئناف بالحكم للمدعي بأكثر من سنتين بدل الإجازات السنوية، مما خالف حكم المادة 4/74 من قانون العمل، في ذلك نجد أن الفقرة الرابعة من المادة 74 نصت: "لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين"، وبما أن تلك الفقرة لا تقرأ بمعزل عن الفقرات التي سبقتها من المادة ذاتها، فإنه وبإعادة استقراء كامل المادة 74 من القانون المذكور، نجد أن ما يفهم من تلك المادة عن مسألة استحقاق العامل لبديل إجازته السنوية، أن تكون قد استنفدت واستفاد منها العامل أثناء عمله، بينة تقدم من صاحب العمل يحدد من خلالها تاريخ استنفادها إما دفعة واحدة أو متقطعة بالتجزئة، وبما أن المقصود كذلك من عدم جواز تجميع الإجازة السنوية لأكثر من سنتين، هو حث العامل على استنفادها كونها إجازة بأجر، بهدف إعادة النشاط الذهني والبدني للعامل، وبما لا يؤثر على طبيعة العمل من حيث الإنتاج، على أساس أن تجميعها لأكثر من سنتين قد يؤدي إلى طول أمد الإجازة للعمال لدى صاحب العمل الواحد، بما يؤثر على العمل والعملية الإنتاجية برمتها، وبالتالي حرص المشرع على عدم تجميعها لأكثر من سنتين؛ لأنه لا

(54) طعن رقم 2021/917 (رام الله) بتاريخ 2021/10/04، المرجع السابق، ص103.

في حالة انتهاء عقده، يدل وعلى ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون أن لصاحب العمل حقه في تحديد موعد الإجازة السنوية للعامل، وأجازت للعامل جميع إجازاته بما لا يجاوز ستين يوماً بعد موافقة صاحب العمل، ثم القيام بها دفعة واحدة، وأجازت موافقة الطرفين على جميع إجازات العامل لأكثر من ستين يوماً استجابة للضرورات العملية وأحقية العامل في الحصول على المقابل النقدي لإجازته المجتمعة عن سنوات الخدمة الكاملة، وذلك عند انتهاء العقد لأي سبب، ولم يرد في عجز نص المادة المشار إليه ما يحرم العامل من الحصول على المقابل النقدي لإجازته عن سنوات خدمته كاملة عند انتهاء عقد عمله دون أن يخطر أو يسقط حقه في المقابل النقدي لما زاد على الستين يوماً، ولو أراد المشرع ذلك لنص عليه صراحةً؛ لأنه عند انتهاء عقد العمل يستحيل قيام العامل بها عيناً⁽⁵⁵⁾.

والباحث - وهو يحزر الخلاف حول المسألة المبحوثة - يرى أن المقصود من عدم جواز تجميع الإجازة السنوية لأكثر من سنتين، هو حث العامل على استفادها كونها إجازة بأجر، بهدف إعادة النشاط الذهني والبدني للعامل، وبما لا يؤثر على طبيعة العمل من حيث الإنتاج، على أساس أن تجميعها لأكثر من سنتين قد يؤدي إلى طول أمد الإجازة للعمال لدى صاحب العمل الواحد، بما يؤثر على العمل والعملية الإنتاجية برمتها، وأنه إذا لم يحصل العامل على إجازته لأكثر من سنتين، فإنه يحق له الاستفادة من مقابلها النقدي مهما بلغت مدتها، ولو زادت على سنتين، وأن القضاء بعدم احتساب المقابل النقدي لبدل الإجازة السنوية إلا في حدود سنتين امتثالاً لنص

(55) تمييز كويتي رقم 141 لسنة 2015 الصادر في 2015/10/27.

النصوص القانونية بما يحقق مصلحة العامل⁽⁶⁰⁾، حيث أرسى أصحاب هذا الرأي قاعدة (الشك يفسر لمصلحة العامل)، واستند أصحاب هذا الرأي إلى الصفة الغالبة لقواعد قانون العمل، وهي قواعد حمائية جاءت لحماية حقوق العامل من تغول صاحب العمل على اعتبار أن العامل هو الطرف الأضعف في العلاقة القانونية⁽⁶¹⁾، وفي هذا السياق قضت محكمة النقض الفلسطينية بما يلي: "نصوص قانون العمل تتعلق بالنظام العام التي لا يجوز للعامل التنازل عنها، ويجب أن تفسر لمصلحة العامل"⁽⁶²⁾.

الخاتمة

لقد رجع الباحث إلى موضوع البحث استقصاءً لحقيقة النص، واستجلاءً لمعناه ومرماه، وقد انتهى - بعد توفيق الله- إلى النتائج والتوصيات الآتية:
أولاً: النتائج:

1. المشرع العمالي حظر التنازل عن الحقوق العمالية، وهي بمثابة قاعدة كلية تنطبق على جميع جزئيات قانون العمل.

المخالفات وتضاعف في حالة التكرار"، كما أن الباحث يعتصم في تبنيه لوجهة نظره بإحدى أهم خصائص قانون العمل، وهي تفسير النص القانوني لمصلحة العامل؛ فقد يكون النص القانوني محل شك من حيث دلالاته؛ لذلك يلجأ القاضي لاستقصاء قصد المشرع من النص القانوني وهدفه من إيراد النص، وهو إذ يقوم بذلك فإنه يتقيد بضوابط التفسير المستقر عليها فقهاً⁽⁵⁶⁾، ومن ذلك قاعدة لا اجتهاد في مورد النص إذا كان النص واضحاً⁽⁵⁷⁾، وعلى ذلك قضت محكمة النقض المصرية، حيث جاء في حكمها أنه: "متى كانت عبارة القانون واضحة لا لبس فيها، فإنه يجب أن تُعد تعبيراً صادقاً عن إرادة المشرع، ولا يجوز الانحراف عنها عن طريق التفسير أو التأويل أيًا كان الباعث على ذلك، ولا الخروج على النص متى كان واضحاً جلي المعنى قاطعاً في الدلالة على المراد منه"⁽⁵⁸⁾، وقضت كذلك بأن "المراد بمفهوم النص هو دلالاته على شيء لم يذكر في عبارته، وإنما يفهم من روحه"⁽⁵⁹⁾، لذلك يرى جانب من الفقه وجوب تفسير

محكمة النقض المصرية: <http://www.cc.gov.eg>، الثلاثاء 20/11/2018، 12:33 مساءً.

⁽⁵⁹⁾ طعن رقم 9405 لسنة 80 ق، بتاريخ 27/03/2012، موقع محكمة النقض المصرية: <http://www.cc.gov.eg>، الثلاثاء 20/11/2018، 12:33 مساءً.

⁽⁶⁰⁾ عبد الودود يحيى: "شرح قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة 1989، ص45، هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص40، محمد الذنبيات: مرجع سابق، ص25.

⁽⁶¹⁾ هيثم حامد المصاروة: مرجع سابق، ص40، محمد الذنبيات: مرجع سابق، ص25.

⁽⁶²⁾ طعن رقم 2016/1325 (رام الله) بتاريخ 12/02/2018، ص94، مشار إليه لدى/ نضال جمال جرادة: المبادئ القضائية في المنازعات العمالية، مرجع سابق، ص94.

⁽⁵⁶⁾ هيثم حامد المصاروة: "أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض"، دار حامد، الأردن، ص39.

⁽⁵⁷⁾ سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص54، محمد الذنبيات، "شرح قانون العمل"، مكتبة القانون والاقتصاد، 2012، ص25، هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص40.

⁽⁵⁸⁾ طعن مدني مصري رقم 33614 لسنة 74 ق، بتاريخ 10/11/2012، وقضت بأنه (متى كانت عبارة النص واضحة في إفادة المعنى المقصود منها فإنه لا يجوز إخضاعها لقواعد التفسير للحصول على معنى آخر باعتبار أن الأصل في اللفظ أن يعبر بصدق عن المقصود منه بما لا مجال إلى الخروج عن تلك القواعد التي وردت على سبيل الالتزام بدعوى التفسير وصولاً إلى تحريف أو مسخ أو تشويه لعبارته)، طعن رقم 112 لسنة 78 ق، بتاريخ 10/02/2009، وقضت بأنه (متى كانت عبارة القانون واضحة لا لبس فيها فإنه يجب أن تعد تعبيراً صادقاً عن إرادة المشرع ولا يجوز الانحراف عنها عن طريق التفسير أو التأويل أيًا كان الباعث على ذلك، وأنه لا محل للاجتهاد إزاء صراحة نص القانون الواجب تطبيقه)، طعن رقم 19061 لسنة 66 ق، بتاريخ 26/10/2005، موقع

بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية، 4. إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل، 5. يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل سنتين على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، 6. لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين".

3. يوصي الباحث بتعديل نص المادة 72 من قانون العمل الكويتي ليصبح على النحو الآتي: "1. لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضا العامل بعد الأربعة عشر يوماً الأولى، 2. وللعامل حق تجميع إجازته بما لا يزيد على إجازة سنتين، وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة، 3. لا يجوز بموافقة الطرفين تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين".

4. يوصي الباحث بتعديل نص المادة 73 من قانون العمل الكويتي ليصبح على النحو الآتي: "مع عدم الإخلال بأحكام المادتين 71 و72 يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل سنتين على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد".

2. المشرع الفلسطيني والمقارن فرض على صاحب العمل جزاء جنائياً في حال عدم منح العامل الإجازات السنوية.

3. القضاء الفلسطيني متردد ومتناقض في مسألة جواز أو حظر تجميع المقابل النقدي لرصيد الإجازات السنوية، حتى في الدائرة الواحدة تجد تناقضاً غريباً، فرغم أن دوائر محكمة النقض بغزة قطعت بعدم جواز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين سواء كان تجميعاً عينياً أو نقدياً، إلا أن دوائر محكمة النقض في رام الله اعتبرت في بعض أحكامها التجميع محظور على المستويين: العيني والنقدي، في حين اعتبر في أحدث أحكامها التجميع قاصر على التجميع العيني دون النقدي.

4. النصوص القانونية المعالجة للإجازات السنوية والواردة في قانون العمل المصري تتسم بصياغة تشريعية أكثر وضوحاً وأجلى للمعنى وأدعى للقبول من النص التشريعي المقابل في قانون العمل الفلسطيني، وكذلك قانون العمل الكويتي.

ثانياً: التوصيات:

1. يوصي الباحث بضرورة توحيد الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الفلسطينية بشأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات السنوية.

2. يوصي الباحث بتعديل نص المادة 74 من قانون العمل الفلسطيني؛ ليصبح على النحو الآتي:

"1. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة ولمن تجاوز سن الخمسين، 2. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية، 3.

قائمة المراجع:

- [1] أحمد حسن البرعي: "الوجيز في قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م.
- [2] أحمد عبد الكريم أبو شنب: "شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، 2010م-1431هـ.
- [3] إسماعيل غانم: "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، مكتبة عبد الله وهبه، طبعة 1960-1961م.
- [4] حسن كيره: "أصول قانون العمل - عقد العمل-"، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة الثالثة 1979م.
- [5] خالد السيد محمد موسى: "الوسيط في شرح نظام العمل السعودي"، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 1436هـ-2015م.
- [6] خالد عبد الفتاح أحمد: "موسوعة شرح قانون العمل الجديد"، الجزء الأول، الطبعة الأولى، 2009م.
- [7] سالم حماد الدحدوح: "الوجيز في شرح قانون العمل"، د. ن، غزة، الطبعة الرابعة، 2010-2011م.
- [8] السيد محمد السيد عمران: "شرح قانون العمل المصري - الجزء الأول، النظرية العامة، عقد العمل الفردي-"، د. ط، د. ن.
- [9] السيد عيد نايل: "الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية"، طبعة جامعة الملك سعود، 1415هـ.
- [10] سيد محمود رمضان: "الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2010م.
- [11] عبد الودود يحيى: "شرح قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة 1989م.
- [12] علي العريف: "شرح قانون العمل"، الجزء الأول، طبعة 1963م.
- [13] عبد المنعم فرج الصده: "أصول القانون"، دار النهضة العربية، طبعة 1978م.
- [14] غالب علي الداودي: "شرح قانون العمل"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2011م-1432هـ.
- [15] محمد الذنبيات: "شرح قانون العمل"، مكتبة القانون والاقتصاد، 2012.
- [16] محمد الفوزان: "التعليق على نظام العمل السعودي الجديد"، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 1249هـ.
- [17] محمد حسين منصور: "قانون العمل في مصر ولبنان"، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1995م.
- [18] محمد علي عمران ومحمد عبد الرحمن الصالحي: "الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد"، طبعة 2007-2008.
- [19] محمود جمال الدين زكي: "قانون العمل"، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1403هـ-1983م.
- [20] نضال جمال جرادة، المبادئ القضائية في المنازعات العمالية، مكتبة بيسان، 2023م.
- [21] نضال جمال جرادة، وأشرف رفيق نصر الله: مبادئ محكمة النقض في المواد المدنية والتجارية، مكتبة بيسان، فلسطين، 2023م.
- [22] همام محمد محمود زهران: "قانون العمل"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، طبعة 1986م.
- [23] هيثم حامد المصاروة: "أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1431هـ-2010م.
- [24] موقع محكمة النقض المصرية: <http://www.cc.gov.eg>