

حق العامل في التمتع بالإجازات -دراسة مقارنة -

م.د نادية فرحان زامل - كلية الحقوق - جامعة النهريين

Nadiafarhan749@gmail.com

009647708877252

الملخص :

ان تنظيم الجوانب الخاصة بالعمل والعمال وبينه العمل التي دأب المشرعون على مراعاتها عند وضع النصوص القانونية الخاصة بالعمل لها علاقة وثيقة بالجانب الاجتماعي لحياة العمال فليس من المنطقي ولا من العدالة ان يقضي العمال جل وقتهم في القيام بالعمل لتحقيق مصالح اصحاب العمال ولما كانت الاجازة بغض النظر عن نوعها ومسمياتها واحدة من اهم الحقوق التي اكدت قوانين العمل على تنظيمها حيث تمنح الاجازة العامل فرصة لتجديد طاقته وتضمن عودته إلى العمل بنشاط وحيوية متجددة ، ومع ذلك فإن العامل ليس باستطاعته ترك العمل تحت مسمى اجازة للراحة أو الاستجمام متى ما شاء دون شروط أو ضوابط ، لذا كان لزاما على المشرع عند وضعه للنصوص القانونية الخاصة بقانون العمل اني يراعي منح العامل اجازة لتحقيق كل الغاية المرجوة منها بمنح العامل الفرصة لممارسة نشاطاته الاجتماعية والراحة وهذا ما حرص عليه المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ كما اخذت به العديد من قوانين العمل ومنها قانون العمل المصري وقانون العمل الاردني النافذين .

الكلمات المفتاحية: قانون العمل ، الاجازة ، اوقات العمل ، العامل ، الاجازة السنوية

The worker's right to enjoy vacations

- A comparative study -

Dr. Nadia Farhan Zamil

Faculty of Law - Al-Nahrain University

Abstract :

To understand the work related to work, the workers, and the work environment, which legislators have always taken into account when developing texts. The text of the texts related to work has a close relationship with the social aspect of work life, so it is considered neither participation nor fair that the work spend most of their time doing the work and the workers' owners work, and since the leave is regardless of the She and her names expressed the importance of one of the rights

that labor laws emphasize regulating, as she believes that the opportunity for the worker to take leave to renew his energy and the request for work requires waiting and renewed vitality, However, the worker cannot leave work under the name of leave for rest or recuperation whenever he wants without conditions or controls. Therefore, when developing the legal texts of the Labor Law, the legislator must take into account granting the worker leave to achieve all the desired purpose by giving the worker the opportunity to practice his social activities. And comfort, and this is what the Iraqi legislator was keen on in the effective Labor Law No. 37 of 2015, and many labor laws adopted it, including the Egyptian Labor Law and the Jordanian Labor Law in force.

المقدمة

يحتاج العامل إلى إستراحة عمل لكي يجدد نشاطه البدني ويحافظ على حيويته ويجدد طاقته ، ويستأنف العمل بنشاط وحيوية، وهذه الإستراحة قد تكون خلال أوقات العمل لمدة زمنية محددة، إلا أن العامل لا يستطيع العمل طوال أيام الإِسبوع أو الشهر أو السنة، رغم أن ساعات العمل اليومية محددة وليست مطلقة، فهو بحاجة إلى رعاية شؤونه الخاصة ، أو السفر والترويح عن نفسه، أو قد يتعرض لحالة مرضية تستدعي إنقطاعه عن العمل، لذلك فإن حق العامل في الحصول على إجازة يقضيها خارج نطاق العمل يعد أمرا حتميا ومنطقيا، تقتضيه طبيعة الإنسان البدنية والنفسية، ومصصلحة العمل في نفس الوقت، حيث تمنح الإجازة العامل فرصة لتجديد طاقته، وتضمن عودته إلى العمل بنشاط وحيوية متجددة، ورغم ذلك فإن العامل ليس بمقدوره ترك العمل وأخذ قسطا من الراحة أو الإستجمام من تلقاء نفسه أو متى ما شاء ذلك دون شروط أو ضوابط تنظم حالات وأوضاع تمتع العامل بإجازة أو إستراحة، وهذه الشروط يجب أن لا تترك بيد رب العمل وحده دون ضوابط وقيود تحد من سلطته في منح العامل إجازة، فهي تخضع للنظام القانوني للعمل، والمشرع العمالي هو وحده من يملك سلطة تنظيمها.

أهمية البحث

تبدو أهمية البحث في جوانب تنظيم حق العامل في الحصول على إجازة عمل، من الناحية النظرية والعملية، فمن الناحية النظرية لم يُشبع موضوع حق العامل في الإجازة بالبحث والتحليل من حيث طبيعة هذا الحق، والقيود الواردة عليه، وكذلك ضمانات هذا الحق، أما من حيث الجانب العملي فهو يكرس ضمانات حق العامل في الحصول على إجازة يقضيها خارج نطاق العمل، إضافة إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل.

منهجية البحث

اعتمدنا في دراستنا الأسلوب التحليلي في طرح المادة العلمية لتحليل النصوص القانونية ذات الصلة الواردة في قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وقانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل ، وقانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل ، والمنهج الاستقرائي لاستقراء الواقع العملي وما فيه من موضوعات ذات أهمية في حماية حق العامل في التمتع بالإجازات .

إشكالية البحث

يثير موضوع حق العامل في الإجازة إشكالية تتعلق بطبيعة هذا الحق، فهل هو حق شخصي للعامل، أم هو حق يتعلق بنظام العمل والمصلحة العامة، أم يجمع بين هذين الحقين معاً؟ وهل يجوز التنازل عنه أو تعويضه بمقابل؟

فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية مفادها أن حق العامل في الإجازة يوزاي حقه في العمل وهو حق متفرع منه.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى بيان عدة أمور منها:

١. بيان التنظيم القانوني لحق العامل في الإجازة وتشخيص نقاط الضعف والقوة فيه.
٢. بيان حدود سلطة صاحب العمل في حصول العامل على إجازة.
٣. بيان الضمانات القانونية لحق العامل في الإجازة.

خطة البحث

من أجل الإحاطة بموضوع البحث ارتأينا تقسيم البحث إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول منه التنظيم القانوني لحق العامل في الإجازة ، أما البحث الثاني فقد كرسناه للضمانات حق العامل في الإجازة.

المبحث الأول

التنظيم القانوني لحق العامل في الإجازة^(١)

لم يشأ المشرع العمالي أن يترك موضوع تنظيم حق العامل في الإجازة إلى سلطة رب العمل وتقديره، أو إلى عقد العمل بين العامل ورب العمل، ذلك لما فيه من ضمانات لحق العامل في التمتع بإجازة العمل التي يقررها له القانون وتستدعيها الطبيعة البشرية، إضافة إلى أن قواعد قانون العمل تعتبر ذات طبيعة أمر، لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، لذلك فأن تمتع العامل بالإجازة هو حق يقرره القانون، ويمتنع على رب العمل حرمان العامل من التمتع بهذا الحق، لذلك حرص المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على تنظيم حق العامل في الحصول على إجازات العمل، وقد تنوعت هذه الإجازات ما بين الراحة الأسبوعية للعامل والعطل الرسمية، والإجازة السنوية والإجازة المرضية، وإجازة الأم العاملة وإجازات شخصية ورسمية، كما نظم القانون كيفية التمتع بهذه الإجازة والقيود الواردة عليها وسلطة رب العمل في منحها للعامل، علاوة على مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل عند تمتعه بإجازة العمل، كما نظم حالات قطع الإجازة وحالات ضمها.

لذلك فأنا سنتناول التنظيم القانوني لحق العامل في الإجازة عبر مطالب ثلاثة، نتناول في المطلب الأول الإجازة السنوية، ثم نتناول في المطلب الثاني إجازة العطل والأعياد، ونتناول في المطلب الثالث الإجازة المرضية.

^١ الإجازة لغةً، من الفعل أجاز له، أي سوغ له وجوز له تجويزاً. ينظر (مختار الصحاح، للشيخ الإمام محمد بن أبي بكر الرازي، إصدار دار إحياء التراث، مؤسسة التاريخ العربي، بيروت، لبنان، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٥، ص ٨١). ويطلق الفقهاء الإجازة بمعنى الأذن بالتصرف، إجازة اسم وهي مصدر أجازَ والجمع إجازات ومنها: إجازة الصَّيْف : عطلة، راحة وقد تأتي بمعنى رخصة، أو إذن ترخيص، وإجازة عارضة اعتيادية وإجازة رعاية وإجازة رعاية أمومة: إجازة تأخذها الأم لرعاية طفلها حديث الولادة (عجم المعاني) أما الإجازة اصطلاحاً فهي ترك مشروع للعمل، أو هي انقطاع العامل عن عمله مع احتفاظه براتبه، وذلك في حدود معينة وطبقاً لشروط محددة (د. بكر قباني، القانون الإداري الكويتي، المطبعة العصرية، الكويت، ١٩٧٥، ص ١٨٨).

ويبدو أن هذا التعريف رغم وجاهته فإنه عرف الإجازة بأنها إنقطاع مشروع عن العمل، في حين أن الإجازة ليست كذلك في معظم حالاتها، حيث أن ليس كل إنقطاع عن العمل يعد إجازة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن التعريف ينصرف إلى نتيجة الإجازة أو آثارها ولم يعرفها بحد ذاتها، كما يعرفها البعض بأنها المدة التي يحق للأجير الانقطاع عن العمل خلالها وفقاً لأحكام القانون (معجم المعاني مصدر إلكتروني <https://www.almaany.com>) ونعتقد أن التعريف الأنسب للإجازة هي المدة الزمنية المحدودة التي يقضيها العامل خارج العمل بناء على طلبه وموافقة رب العمل في الحدود التي ينظمها القانون.

المطلب الأول

الإجازة السنوية

نظم قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ إجازات العمل التي يحق للعامل أن يتمتع بها وذلك في المواد (٧٤-٨٣) من الفصل التاسع الخاص بإجازات العمل، ومن بين هذه الإجازات التي نص عليها القانون، الإجازة السنوية، فقد نظم القانون الحالات التي يستحق فيها العامل إجازة سنوية، وكذلك مدة هذه الإجازة، ومقدار الأجر الذي يستحقه عن أيام الإجازة السنوية، وحالات ضم الإجازة وتجزئة هذه الإجازة. لذلك فأنا سوف نتناول ذلك في ثلاثة فروع، نكرس الفرع الأول لكيفية تنظيم التمتع بالإجازة السنوية ومقدار أجرها، ونتناول في الفرع الثاني مدة الإجازة السنوية وزيادتها، بينما سيكون الفرع الثالث مخصصا لحالات تراكم الإجازة السنوية وتجزئتها.

الفرع الأول: تنظيم الإجازة السنوية وأجرها

لقد نظم قانون العمل الحالي مدة الإجازة السنوية التي يحق للعامل التمتع بها، وهي (٢١) يوما عن كل سنة عمل للعامل الذي مضى على خدمته أكثر من سنة، و(٣٠) يوما عن كل سنة عمل للعامل الذي يعمل في أعمال خطرة أو مرهقة أو ضارة، كما ترك مسألة تنظيم أوقات تمتع العامل بالإجازة السنوية إلى النظام الداخلي للعمل، وحدد القانون مقدار الأجر الذي يستحقه العامل عن مدة تمتعه بالإجازة السنوية، وكيفية دفعه له.^(١)

أولاً: تنظيم الإجازة السنوية

لقد أوكل المشرع العراقي مسألة تنظيم تمتع العامل بالإجازة السنوية إلى النظام الداخلي للعمل، حيث يتوجب على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع بالإجازة السنوية، إلا أن تحديد موعد ووقت الإجازة السنوية متروك للنظام الداخلي للعمل وليس للسلطة التقديرية لصاحب العمل، وفي حالة عدم وجود نظام داخلي ينظم أوقات تمتع العامل بالإجازة السنوية، فإن ذلك يكون بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل^(٢). وقد أشار المشرع إلى حالات عدم وجود نظام داخلي ينظم أوقات تمتع العامل بالإجازة السنوية، استنادا لنص المادة (٧٨) من قانون العمل العراقي النافذ، ومن خلال تحليل نص هذه المادة نلاحظ أن المشرع لم يترك تحديد وقت تمتع العامل بالإجازة السنوية إلى مشيئة العامل ورغبته متى ما شاء، بل جعل ذلك منوطا بالنظام الداخلي للعمل، كي لا يسبب إرباكا أو خلافا بالعمل، ومن أجل تنظيم أوقات العمل وضمان سير العمل

^١. تنظر الفقرة (أولاً وثانياً) من المادة (٧٥) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠٢٥، د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحجة البيضاء، بيروت - لبنان، ٢٠٠٨، ص ٧١.

^٢. فائق غانم محمد، تنظيم أوقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠٧، ص ٨٩.

بمرونة وإنسيابية، بحيث لو ترك ذلك لرغبة العمال فإنه سيؤدي بلا أدنى شك الى تعطيل العمل سواء بصورة جزئية أو كلية.

وقد نظم المشرع الأردني وقت تمتع العامل بالإجازة السنوية وذلك بان يكون لصاحب العمل أن يحدد تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل خلال الشهر الأول من السنة وتحديد كيفية استعمالها للعامل في المؤسسة بحسب مقتضيات العمل فيها مع مراعاة مصلحة العامل^(١).

وحسب مفهوم هذه المادة فإنه يتعين على صاحب العمل الموازنة بين مصلحة العامل، ومصالحته في تحديد الإجازة خلال الشهر الأول من السنة ، وعليه فإذا هو حددها عليه أن يلتزم بذلك ولا يجوز له رفض طلب العامل في الحصول على إجازة العمل في التاريخ المحدد، أما إذا لم يقم صاحب العمل بتحديد موعد الاجازة سلفاً، وقدم العامل طلباً للحصول عليها فيجوز لصاحب العمل تحديد موعد ووقت استحقاقها تبعاً لما يراه محققاً لمصلحة العمل مع ضرورة مراعاة مصلحة العامل ، وسلطة صاحب العمل في ذلك جوازية، فإذا لم يحددها مسبقاً توجب عليه تعيينها مع مراعاة مصلحة العامل عند تحديدها وطلبها من قبل العامل^(٢).

كما أن المشرع المصري قد نظم في قانون العمل المصري أوقات تمتع العامل بالإجازة السنوية حيث اوجب على صاحب العمل ان يحدد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها الا اذا كانت هناك اسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل كما لا بد ان يلتزم العامل بالتمتع بالإجازة في التاريخ والمدة التي يحددها صاحب العمل فإذا رفض العامل كتابة التمتع بالإجازة سقط حقه في استيفاء ما يقابلها^(٣).

ثانياً: تحديد أجر الإجازة السنوية

يستحق العامل أجراً عن الأيام التي يتمتع فيها بإجازة العمل السنوية، ولكن هل يستحق العامل نفس الأجر الذي كان يتقاضاه قبل تمتعه بالإجازة السنوية، أم فيه زيادة أم نقصان، ومتى يستحق هذا الأجر، هل قبل تمتعه بالإجازة السنوية، أم بعد عودته للعمل؟

لقد نظم قانون العمل العراقي النافذ مسألة أجر إجازة العمل السنوية حيث أن مقدار الأجر الذي يستحقه العامل الذي يتمتع بإجازة سنوية، هو نفس الأجر الذي كان يتقاضاه قبل ستة أشهر من تمتعه بالإجازة السنوية، ولكن ليس كامل الأجر، وإنما يستقطع منه مخصصات النقل والطعام

^١ . تنظر المادة (٦١) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل .

^٢ . د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، وفقاً لأخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ - دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن ، ط١ ، ٢٠٠٦ ، ص ٣٥٠.

^٣ . المادة (٤٨) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

والخطورة، أما بالنسبة لوقت استحقاق العامل لأجر إجازة العمل السنوية فهو قبل تمتعه بالإجازة السنوية^(١).

وقد ونظم المشرع المصري مسألة أجر إجازة العمل السنوية بان تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أتم في الخدمة سنة كاملة، اما اذا أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر تزداد إلى ثلاثين يوماً ، كما وان الإجازة تكون ثلاثين يوماً في السنة للعامل الذي تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة وفقاً لما تقدم أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية^(٢).

ونظم المشرع الأردني أجر إجازة فأعطى الحق لكل عامل ان يتمتع بإجازته السنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة مالم يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أكثر من ذلك وتكون مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى العامل في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية^(٣).

الفرع الثاني: تجزئة الإجازة السنوية وتراكمها

الأصل في إجازة العامل السنوية أنها متصلة لا تتخللها فترات عمل، وإلا إستحالت إلى إستراحة، إلا أن هناك حالات تتطلب تجزئة الإجازة السنوية للعامل تقتضيها مصلحة العمل، وبالمقابل أن هناك حالات لا يتمتع فيها العامل بالإجازة السنوية لأسباب عدة ، فهل يسقط حقه في الإجازة السنوية، أم يجوز تراكمها وتعويضها بمقابل؟
للإجابة على هذه التساؤلات يقتضي تناول هذه الحالات بصورة منفصلة، إذ سنتناول تجزئة الإجازة السنوية أولاً، ثم نتناول تراكمها ثانياً.

أولاً: تجزئة الإجازة السنوية

للعامل الحق في ان يحصل على اجازته السنوية في أيام متتالية جملة واحدة وبخلافه لا يتحقق الغرض من هذه الاجازة^(٤).

ومع ذلك أجاز المشرع العراقي لصاحب العمل تجزئة الإجازة السنوية للعمال، إلا أن ذلك مشروط بأن تكون هناك أسباب تستدعيها مصلحة العمل شريطة أن يحصل العامل على إجازة أمدها

١. المادة (٧٦) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

٢. المادة (٤٧) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

٣. المادة (٦١) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.

٤. تنظر المادة (٧٧) الفقرة ثانياً من قانون العمل العراقي النافذ.

أربعة عشر يوماً متصلة، على أن يتمتع بما تبقى من الإجازة خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التي تليها ، وكذلك لا يحق لصاحب العمل ان يتعسف في استعمال حقه في تجزئة الإجازة كأن يمنحها في أيام متفرقة على مدار السنة ، بحيث تفقد الإجازة الغرض منها^(١) .

اما قانون العمل الأردني فقد أجاز تجزئة الإجازة السنوية للعامل على ان لا يقل الجزء الواحد منها عن يومين في كل مرة ، ويلاحظ أيضاً أن المشرع الأردني لم يحدد من له حق تجزئة الإجازة السنوية إلا إنه طبقاً للقواعد العامة يتعين أن تكون تجزئة الإجازة باتفاق بين صاحب العمل والعامل كونها جاءت خلافاً للأصل الذي يقضي بمنح الإجازة السنوية دفعة واحدة ، و حال رفض العامل تجزئة الإجازة السنوية كان على صاحب العمل ان يمنحها كاملة. علاوة على ذلك فإن صاحب العمل ليس ملزماً بالموافقة على تجزئة الإجازة، ولكن عليه أن يوازن بين مصلحة العامل ومصلحة العمل والّا اعتبر متعسفاً في استعمال حقه^(٢) .

أما بالنسبة للمشرع المصري فلم يتطرق إلى موضوع تجزئة الإجازة السنوية للعامل، لكنه ترك لصاحب العمل سلطة تقديرية في تجزئتها أو قطعها لأسباب تستدعيها مصلحة العمل، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة لا تقل عن خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل، إلا أنه لم يجيز تجزئة الإجازة السنوية للعامل للحدث^(٣) .

ثانياً: تراكم الإجازة السنوية

الغاية من إجازة العمل هي أن يتمتع العامل بقسط من الراحة بعد فترات عمل متواصلة لكي يجدد نشاطه وحيويته ، لذلك وجب أن تمنح هذه الإجازة للعامل في كل سنة من دون أن يكون لصاحب العمل أو للعامل الحق بتأجيلها إلى سنة تالية ، فبانقضاء مدة سنة دون أن يستعمل العامل إجازته ، بسبب إهماله أو سبب خارج عن إرادته ، أو بسبب إمتناع صاحب العمل عن منحها له ، يؤدي إلى ضياع الغاية التي من أجلها منحت الإجازة السنوية^(٤)، كما أن سكوت العامل عن المطالبة بها لا يسقط الالتزام القانوني لرب العمل تجاهه^(٥) .

علاوة على ذلك فإنه لا يمكن تفسير هذا السكوت على أنه تنازل من العامل، لأن التنازل عن الإجازة باطل أصلاً وعليه فإن الحق يبقى قائماً من حيث المبدأ ولا يسقط إلا بمرور المدة الزمنية المقررة كتقادم للحقوق الدورية المتجددة وهي خمس سنوات^(٦) .

١. صلاح الدين النحاس ، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، دمشق، منشورات المكتب الإسلامي ، بلا سنة طبع، ص ٢٦٨ .

٢. المادة (٦٢) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.

٣. المادة (٤٨) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

٤. فؤاد دهمان ، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، ط٣، دمشق، مطبعة الاتحاد، ١٩٦٥، ص ٢٦٢ .

أما قانون العمل المصري ، فقد ذهبت المادة (٤٨) منه إلى جواز تراكم الاجازة السنوية ، حيث يجوز للعامل أن يضم اجازته السنوية لعدة سنوات ولكن يستثنى من ذلك إجازات الاحداث ، وفيها يلتزم صاحب العمل بإعطائها لهم مدة واحدة في كل سنة على حدة ، فلا يكون له تجزئتها أو ضمها أو تأجيلها^(١) .

أما قانون العمل الأردني النافذ فقد أجاز تأجيل الاجازة السنوية للعامل عن أي سنة وذلك بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الاجازة المؤجلة إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يقدم طلبا للتمتع بها خلال تلك السنة كمالا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته^(٢) .

المطلب الثاني

إجازة الأعياد والعطلات الرسمية

للعامل حق في أن يشارك عائلته بصفة خاصة ، وأفراد مجتمعه بصفة عامة ، في الاحتفال بمختلف الأعياد والمناسبات، سواء القومية أو الدينية منها ، لذلك فهو يستحق إجازة عنها . وتضاف إجازة الأعياد إلى الإجازة السنوية للعامل ، إلا أن إضافة هذه الأعياد والمناسبات إلى أيام الإجازة السنوية قد يمثل خطورة على القدرة الإنتاجية للمنشأة أو المشروع إذا تجاوز مجموعهما معاً القدر المناسب^(٣)، لذلك حاول المشرع التوفيق بين حق العامل في المشاركة بهذه المناسبات من جهة ، وبين الاعتبارات الاقتصادية والإنتاجية من جهة أخرى^(٤) .

ويبقى التساؤل قائماً عن حق العامل في التمتع بهذه الإجازات، بصورة مطلقة، أم هناك شروط وضوابط تحكم ذلك، وهل لصاحب العمل سلطة تقديرية في منحها للعامل، أم ان سلطته مقيدة في ذلك، وهل يستحق العامل أجرا عن أيام العطل والمناسبات؟ وهل يجوز تعويضه عن تلك المناسبات التي لم يتمتع فيها بإجازة؟

للإجابة عن هذه التساؤلات سوف نتناول موضوع تنظيم إجازة الأعياد والمناسبات في الفرع الأول، ثم نتناول أجر هذه الإجازات والتعويض عنها في الفرع الثاني.

١. د. أحمد السعيد الزقرد ، الوجيز في قانون العمل - شرح لقانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ - جامعة المنصورة، كلية الحقوق، ٢٠٠٤، ص ٢٨٢ .

٢. المادة (٦١/ج) من قانون العمل الأردني رقم(٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.

٣. د. حمدي عبد الرحمن ود. محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، بيروت، ١٩٨٧، ص ٢٠٣.

٤. د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، دمشق، المطبعة الجديدة، ١٩٨٠ - ١٩٨١، ص ٢٥٠.

الفرع الأول: تنظيم إجازة الأعياد والعطلات الرسمية

نظم المشرع العراقي مسألة إجازات العامل الاسبوعية و الاجازة في ايام العطل والاعيد الرسمية، حيث أجاز للعامل التمتع بها، دون اشتراط موافقة صاحب العمل^(١) ، كما حدد القانون أيام الأعياد والعطل المقررة بموجب القانون هي:

أولاً: الجمعة والسبت من كل أسبوع.

ثانياً: (١) محرم الحرام رأس السنة الهجرية.

ثالثاً: (١٠) محرم الحرام ذكرى استشهاد الأمام الحسين (عليه السلام).

رابعاً: (١٢) ربيع الأول المولد النبوي الشريف.

خامساً: (٣-١) شوال عيد الفطر المبارك.

سادساً: (١٠-١٣) ذي الحجة عيد الأضحى المبارك.

سابعاً: (١٨) ذو الحجة يوم الغدير.

ثامناً: (١) كانون الثاني رأس السنة الميلادية.

تاسعاً: (٦) كانون الثاني عيد الجيش العراقي.

عاشراً: (٢١) آذار عيد نوروز.

حادي عشر: (١) آيار عيد العمال العالمي.

ثاني عشر: (١٦) آذار ذكرى جرائم البعث الصدامي بحق أبناء الشعب العراقي (حلبجة، الأنفال، المقابر الجماعية، الإنتفاضة الشعبانية، قتل العلماء والأحزاب).

إضافة إلى ذلك فإن هناك عطل دينية وقومية خاصة يتمتع بها العمال المشمولين بها نظمها القانون^(٢)، ومما تجدر الإشارة إليه أن قانون العمل العراقي لم يحدد أيام العطل وإستراحة العامل الاسبوعية بل ترك ذلك إلى قانون العطل الرسمية ، في حين إعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية للعامل وهي بمثابة عطلة رسمية، كما أنه أجاز إستبدالها بيوم آخر من أيام الأسبوع، مما يعني أن المشرع العراقي وقع في تناقض بالنسبة لتحديد أيام الراحة الاسبوعية كعطلة رسمية، إذ أحال بموجب المادة (٧٤) تحديد أيام العطل الرسمية إلى القانون المختص والمقصود به قانون العطل الرسمية، بينما إعتبر قانون العطل الرسمية يوم الجمعة والسبت عطلة رسمية، في حين حدد قانون العمل يوم الجمعة فقط إستراحة أسبوعية.

^١ المادة (٧٤/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

^٢ المادة (١/أولاً) و المادة (٢) قانون العطل الرسمية في العراق رقم (١٠) لسنة ٢٠٢٤.

وفي إعتقادنا ينتفي هذا التناقض اذا ما اعتبرنا أن قانون العطل الرسمية هو قانون عام، بينما قانون العمل هو قانون خاص، لذلك يؤخذ بقانون العمل في تحديد أيام الراحة الأسبوعية، لان الخاص يقيد العام.

لقد أجاز المشرع العراقي لصاحب العمل تشغيل العامل أثناء فترة العطلة الرسمية عدا أيام الراحة الأسبوعية لأسباب تستدعي ذلك^(١). في حين أجاز لصاحب العمل تشغيل العمال أثناء أيام الراحة الأسبوعية بموجب المادة (٧٠/ ثالثاً) ويبدو أن المشرع قد وقع في تناقض عندما لم يجوز تشغيل العمال في أيام الراحة الأسبوعية في المادة (٧٤/ ثانياً) ، بينما عاد في المادة (٧٠/ ثالثاً) وأجاز تشغيلهم خلال أيام الراحة الأسبوعية.

اما قانون العمل الأردني فقد نظم أيام العطل والراحة الأسبوعية للعامل، وذلك بان يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل الا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك^(٢). كما أجاز المشرع الأردني ضم وتراكم إستراحة العمل الأسبوعية على أن يتمتع بها خلال نفس الشهر، بخلاف المشرع العراقي الذي لم ينظم مسألة تراكم وضم الإستراحة الأسبوعية للعامل.

فقد نصت المادة (٥٢) من قانون العمل على إنه ((أ. للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة^(٣) . ب. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر) .

أما بالنسبة للمشرع المصري من هذا النص يتبين انه ليس للوزير المختص أن يتجاوز في قراره بتحديد اجازات الأعياد الحد الأقصى لها وهو ثلاثة عشر يوماً في السنة وهذا القيد موجه إلى الوزير وليس لصاحب العمل فليس هناك ما يمنع صاحب العمل من زيادة أيام اجازة الأعياد عن ثلاثة عشر يوماً في السنة ما لم يرد نص على خلاف ذلك^(٤) سواء في عقد العمل الفردي أو في عقد

١. تنظر المادة (٧٤/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

٢. المادة (٦٠) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.

٣. إعتبر القرار الوزاري رقم (١٩٨١/٣٦) أن أيام الأعياد هي اليوم الأول من شهر محرم الحرام – اليوم الأول والثاني من شهر شوال – يوم (٩ ، ١٠ ، ١١) من شهر ذي الحجة – يوم المولد النبوي الشريف – يوم شم النسيم – يوم عيد العمال – يوم (١٨) يونيه عيد الجلاء – يوم (٢٣) يوليو – يوم (٦) أكتوبر – يوم (٢٤) أكتوبر – (٧) يناير.

٤. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣ – ٢٠٠٤، ص ٣١٢.

العمل الجماعي أو في لائحة تنظيم العمل أو إذا جرت عادة أصحاب العمل على إعطاء العمال اجازة تزيد على ثلاثة عشر يوماً في السنة^(١).

الفرع الثاني: تحديد أجر إجازة الأعياد والعطلات الرسمية

يستحق العامل الذي يتمتع بإجازة العطل الرسمية أجراً عن هذه العطل، وكأنه يمارس عمله، وهذا ما ذهبت إليه قوانين العمل الحديثة ومنها قانون العمل العراقي النافذ^(٢). كما أن القانون نظم أجر الإجازة الأسبوعية في حالة إشتغال العامل لدى صاحب العمل خلال أيام الإجازة والعطل الرسمية، حيث أجاز لصاحب العمل تشغيل العمال ولكن بشرط أن يدفع لهم أجورهم وفقاً لقواعد العمل الإضافي، وأن يمنحهم يوم راحة في الأسبوع التالي^(٣). يتبين من ذلك أن العامل يستحق أجراً عن أيام العطل والراحة الأسبوعية في حال تشغيله من قبل صاحب العمل في هذه العطل لعدم تمتعه بها، علاوة على ذلك فهو يستحق أجراً عن أيام تعويض هذه العطل، ولكن احتساب أجر العطل التي لم يتمتع بها بسبب عمله خلالها يختلف عن أجر الإجازة التي تمتع بها، وفقاً لقواعد احتساب أجور العمل الإضافي التي نص عليها القانون^(٤).

أما بالنسبة لموقف القانون المصري من تحديد أجر إجازة العطل وأيام الراحة الأسبوعية بحسب المادة (٥٢) من القانون للعامل ان يتمتع بإجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص على ان لا تتجاوز ١٣ يوماً في السنة، كما أجاز القانون لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام الأعياد إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك، وليس للعامل الامتناع عن القيام بالعمل وألا عُد مخالفاً بالتزامه بالعمل، ويستحق العامل في حالة تشغيله في أيام الأعياد بالإضافة إلى أجره المقرر عن ذلك اليوم ضعفي الأجر المقرر فلو أن متوسط أجره في اليوم الواحد (٢٥) جنيهاً وتم تشغيله في اجازة احد الأعياد استحق عن هذا اليوم (٧٥) جنيهاً^(٥).

كما أن المشرع الأردني نظم أجر أيام العطل والراحة الأسبوعية، فيكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الأسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة

١. قرار صادر من هيئة تحكيم القاهرة في جلسة ١٩٥٤/١/١٢ في نزاع رقم (٣٠٨) في ٩٥٣، فؤاد دهمان، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، ط٣، دمشق، مطبعة الاتحاد، ١٩٦٥، ص ٢٩٥.

٢. المادة (٧٠) / اولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

٣. المادة (٧٠) / ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

٤. نصت المادة (٧١) / رابعاً) على ما يأتي: على الوزارة عند منح هذه الاستثناءات النص على الحد الأقصى للساعات الإضافية في كل حالة، ومقدار بدل العمل الإضافي الذي يجب أن يكون بزيادة مقدارها ٥٠% من الأجر الاعتيادي إذا كان العمل نهارياً، ولا يقل عن ضعف الأجر إذا كان العمل ليلياً أو إذا كان العمل خطراً أو مرهقاً أو ضاراً وتعويض العامل بيوم راحة في أحد أيام الأسبوع

٥. فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، مصر، ١٩٦١، ص ٢١٠.

قبل اليوم المحدد للعطلة، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأُسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر^(١). كما أن المشرع الأردني حدد مقدراً الأجر الذي يستحقه العامل عن إشتغاله في أيام العطل والإجازة الأسبوعية اجراً اضافياً لا يقل عن (١٥٠%) من أجره المعتاد فقد^(٢).

ومن الجدير بالذكر أن كل من المشرع العراقي والمصري والأردني لم يحظروا على العامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر خلال استراحتة الأسبوعية، بخلاف إجازة العمل السنوية التي حظر فيها القانون على العامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر خلال تمتعه بإجازة العمل السنوية، لذلك ذهب بعض الفقهاء إلى جواز عمل العامل لدى صاحب عمل آخر أثناء أوقات إستراحتة الأسبوعية، ولكن بشرط أن لا يعمل لدى صاحب عمل منافس إستناداً إلى مبدأ حسن النية في العمل^(٣).

المطلب الثالث

الإجازة المرضية

المرض بإعتباره ظاهرة مألوفة في حياة الناس، بحيث لا يكاد ينجو منه أحد، له تأثير مباشر على قدرة الإنسان بصورة عامة، والعامل بصورة خاصة على أداء العمل، فهو يحول في الغالب دون أن يقوم العامل بعمله، وإلى هذا المعنى أشارت المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ حيث عرفت المرض بأنه (الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل)، كما عرفت المرض المهني في المادة نفسها بأنه (العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة)^(٤).

ويثير موضوع الإجازة المرضية للعمال تساؤلات عدة منها ما هو الحد الأعلى المسموح به للعامل في التمتع بإجازة مرضية؟ وما هي شروط وضوابط منح الإجازة المرضية؟ وهل يجوز تراكم الإجازة المرضية للعامل الذي لم يتمتع بها؟ ومقدار أجر الإجازة المرضية؟

للإجابة عن هذه التساؤلات ارتأينا ان نتناول تنظيم الإجازة المرضية في الفرع الأول، ثم نتناول موضوع تراكم الإجازة المرضية في الفرع الثاني.

١. المادة (٦٠/ج) من قانون العمل الأردني النافذ .

٢. المادة (٥٩/ب) من قانون العمل الأردني النافذ .

١. د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، دمشق، المطبعة الجديدة، ١٩٨٠ – ١٩٨١، ص ٢٥١.

٤. الفقرة رقم (١) البندين ثاني عشر وثالث عشر من المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣.

الفرع الأول: تنظيم الإجازة المرضية

أجاز قانون العمل العراقي الحالي للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب المرض مقرر له الحق في أن يتمتع بإجازة مرضية^(١)، فالعامل إذا مرض مرضاً يمنعه من مزاولة عمله تعين على صاحب العمل عدم تشغيله ووجب عليه منحه الإجازة المرضية المأجورة ، فهي تعد حقا لجميع العمال، سواء أكانوا بعقود محددة المدة أو غير محددة المدة، ومهما كانت طريقة دفع الأجور^(٢) . ويجب منح الإجازة بأجر تام لمدة ثلاثين يوماً عن سنة العمل^(٣) .

والسؤال الذي يطرح نفسه هو هل أن الإجازة المرضية المحددة بثلاثين يوماً هي كل ما يستحقه العامل سنوياً وان تعددت مرات مرضه خلال السنة الواحدة ، أم أن العامل يستحق هذه الإجازة عن كل حالة مرضية يصاب بها خلال السنة ؟

وحسب رأي الفقهاء فإن العامل يستحق إجازة مرضية عن كل حالة مرضية يصاب بها خلال السنة حتى وإن تجاوزت مدة الثلاثين يوماً، وذلك لأنه لو كانت النية منصرفاً إلى التحديد بمرض واحد خلال السنة لجاؤ الحكم محدداً لها ، بينما جاءت صياغة المادة بشكلها المطلق . ومن ثم فإن العامل يتمتع بالإجازة المرضية عن كل حالة مرضية يصاب بها خلال السنة^(٤).

إلا أن المشرع العراقي حدد إجازة العامل المرضية (٣٠) بثلاثين يوماً في السنة، وعالج حالة استمرار مرض العامل واستنفاده للإجازات المرضية بأجر، حيث يخضع العامل في هذه الحالة إلى قانون التقاعد والضمان الإجتماعي^(٥) ، حينئذٍ يستحق العامل إعانة بنسبة ٧٥% من متوسط أجره ولمدة ستة أشهر في الأمراض العادية ، وفي الأمراض المستعصية والخبثية يستحق إعانة تعادل أجره الكامل لمدة سنتين ، فإذا أنقضت هذه المدة ولم يشف العامل فيعد عندئذٍ عاجزاً عن العمل ، ويستحق راتباً تقاعدياً بحسب درجة العجز^(٦) . ويحق لصاحب العمل أيضاً أن يرجع على دائرة العمل والضمان الاجتماعي بما دفعه للعامل من أجور اجازته المرضية في حالة زيادتها عن الثلاثين يوماً في السنة ، وهذا ما اخذ به قانون العمل العراقي النافذ^(٧).

١. المادة (٨٠) من قانون العمل العراقي النافذ في حين كانت المادة (٧٥) من قانون العمل العراقي الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ قد نصت على استحقاق العامل اجازة مرضية لمدة ثمانية أيام فقط.

٢. جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٠، ص٤٨.

٣. فتحي عبد الصبور ، مصدر سابق ، ص٢١١.

٤. د. عزيز إبراهيم ، شرح قانون العمل ، جامعة بغداد ، ص١٩٥ .

٥. المادة (٨٠/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

٦. كامل السامرائي، قوانين العمل والعمال ، الطبعة الثانية ، مطبعة دار المعرفة، بغداد، ١٩٥٥، ص١١٥.

٧. المادة (٨٠/رابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

ومن الجدير بالذكر أن العامل لا يستحق إجازته المرضية إلا إذا كان مرضه مدعوماً بتقرير طبي صادراً عن جهة طبية معتمدة لدى صاحب العمل ، أو جهة طبية رسمية، وهذا ما نصت المادة (٨١/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ ، وإذا استمر مرض العامل المضمون لأكثر من ثلاثين يوماً متواصلة ففي هذه الحالة يخضع العامل لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، فتعتبر إجازته المرضية مضمونة تلتزم بها دائرة الضمان الاجتماعي^(١) .

أما بالنسبة لقانون العمل المصري النافذ ، فقد نصت المادة (٥٤) على: (فالعامل الذي يثبت مرضه له الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ويستحق العامل خلال فترة الإجازة تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، كما بينت المادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ أن العامل يحصل على تعويض عن الأجر مقداره (٧٥%) من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً تزداد بعدها إلى (٨٥%) من الأجر المذكور بحيث لا تتجاوز مدة الإجازة المرضية (١٨٠ يوماً) في السنة الميلادية الواحدة . ولقد أورد المشرع المصري استثنائين على هذه القاعدة المتقدمة وهي أن عمال الصناعة الذين يعملون في المنشآت الصناعية تسري عليهم أحكام المادتين (٨-١) من قانون رقم (٢١) لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها . وقد حدد النص أجازتهم بأثني عشر شهراً خلال ثلاث سنوات خدمة متتالية أما الاستثناء الثاني فهو خاص حسب نص المادة (٧٨) من قانون الضمان الاجتماعي بالعامل المريض بالتهنن والجذام أو مرض عقلي أو احد الأمراض المزمنة ويستحق إجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته، كما يلتزم العامل أيضاً بأن يقدم شهادة طبية تثبت مرضه لصاحب العمل في المواعيد المنصوص عليها في لائحة المنشأة ، أو في عقد العمل^(٢) .

أما قانون العمل الأردني النافذ فقد اعطى لكل عامل الحق في إجازة مرضية لمدة أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناءً على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزول احد المستشفيات ، وتكون بنصف الأجر إذا كان بناءً على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزول احد المستشفيات^(٣) .

الفرع الثاني : تراكم الإجازة المرضية

أجاز المشرع العراقي تراكم الإجازة المرضية حيث يستطيع العامل جمع استحقاقاته بالإجازة المرضية لمدة (١٨٠) يوماً، وهذا يعني إذا مرض في إحدى سنوات خدمته ولم يستنفد استحقاقه من

١. د. شاب توما منصور ، شرح قانون العمل ، الطبعة الخامسة ، ١٩٧٢ ، ص ١٦٠ .

٢. انظر المادة (٥٤) من قانون العمل المصري النافذ.

٣. المادة (٦٥) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.

الاجازة المرضية كلياً أو جزئياً عن السنة السابقة فله ان يستفيد من اجازته المرضية عن السنوات السابقة ، أي إن تراكم الإجازات المرضية هو جمع اجازة السنة التي يمرض العامل خلالها مع اجازة السنة السابقة عليها ، ولا يعني جمع اجازة السنة التي يمرض خلالها مع اجازة السنة اللاحقة^(٣) وهذا واضح من نص المادة (٨٠/ثانياً) من قانون العمل العراقي حيث نصت على(يجوز تراكم الإجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب البند (أولاً) من هذه المادة لحد (١٨٠) يوماً).^(١)

أما بالنسبة للمشرع المصري فلم يجز تراكم الإجازة المرضية إذ أن كل سنة من سنوات خدمة العامل تستقل بمدة اجازة مرضية ، فلا يجوز ضم مدة اجازة مرضية لم يحصل عليها العامل أو لم يستنفذها إلى سنة تالية^(٢) ، بل يسقط فيها الحق بمجرد مرور السنة ويجوز للعامل ان يطلب بدلاً من الاجازة المرضية حقه في الاجازة السنوية أثناء مرضه وذلك حتى يستفيد من الحصول على اجر كامل بدلاً من الخضوع لأحكام الأجر الخاص بالإجازة المرضية ، وللعامل إذا استنفذ حقه في الاجازة المرضية له أن يستنفذ متجمد اجازته السنوية وله أن يطالب بتحويل الإجازات المرضية إلى الاجازة السنوية إذا كان رصيده يسمح له بذلك.^(٣)

وكذلك موقف المشرع الأردني لم يجز تراكم الإجازة المرضية إذا أن حق العامل بالإجازة المرضية يتم تقديره بالنسبة لكل سنة على حده ، ولا يحق للعامل طلب الإجازة المرضية بمرور السنة ، هذا بالإضافة إلى أن الإجازة المرضية التي تقع أثناء الإجازة السنوية لا تحتسب من ضمنها على العكس إذا وقعت الإجازة المرضية أيام العطل الأسبوعية والأعياد الدينية والعطل الرسمية فأنها تحسب ضمنها ، أي باعتبارها جزء منها.^(٤)

المبحث الثاني

ضمانات حق العامل في الإجازة

تبقى النصوص القانونية حبرا على ورق مالم تحاط بجزاء مادي محسوس يفرضه المشرع لضمان عدم مخالفة تلك النصوص القانونية، وهذه هي السمة الغالبة على النصوص القانونية التي تنظم حقوقا أو تفرض واجبات، ومنها قانون العمل الذي تعد قواعده ونصوصه ذات طبيعة أمره، وتختلف الجزاءات والضمانات القانونية التي ينظمها المشرع في طبيعتها، فقد تكون ذات طبيعة عقابية، بصورتها البدنية والسالبة للحرية، أو مالية كالغرامة والتعويض، أو قد تكون في الحق في اللجوء

١. د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل ، ٢٠٢٠، ص ١٠٢.

٢. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٧٧ – ١٩٩٨، ص ٧٥٤.

٣. المادة (٥٤) من قانون العمل المصري النافذ.

٤. د. سيد محمود رمضان ، مصدر سابق ، ص ٣٦٠.

إلى القضاء لإقامة الدعوى القضائية، أو أن قانون العمل يجيز الدفاع عن حقوق العمل بالوسائل الديمقراطية أو التنظيمية كالنقابات المهنية أو العمالية التي تنظم شؤون العمال وتدافع عن حقوقهم. لذلك فأننا سوف نتناول ضمانات حق العامل في الإجازة عبر مطالب ثلاثة، نكرس المطلب الأول للضمانات القانونية، بينما يكون المطلب الثاني مخصصا للضمانات القضائية، في حين سيكون المطلب الثالث مكرسا للضمانات النقابية.

المطلب الأول

الضمانات القانونية

لعل الضمانات القانونية هي الأكثر حماية لحق العامل في الإجازة، ذلك أن سائر الضمانات الأخرى تستمد قوتها منها، وهي التي ترسم لها سبلا تسلكها في ميدان حماية حقوق العمال ومنها الحق في الإجازة، لذلك نستطيع القول أن الضمانات القانونية هي الأكثر نجاعة في ذلك.

وقد تتباين الضمانات القانونية فيما بينها من حيث القوة، تبعا لمبدأ تدرج القواعد القانونية، بمعنى أن الضمانات التي تنظمها القاعدة الأعلى والأسمى^(١)، تكون أشد من الضمانات التي تنظمها سائر القواعد القانونية التي تليها مرتبة، حيث تعد الضمانات الدستورية أكثر قوة من الضمانات التشريعية الأخرى كالقوانين العادية والأنظمة والتعليمات، والسبب في ذلك واضح وبسيط، وهو أن الدستور يعد القانون الأعلى والأسمى بين سائر القواعد القانونية الأخرى، ولا يجوز سن تشريع يخالف قواعده، أو الحقوق والحريات التي يكفلها.^(٢)

الفرع الأول : الضمانات الدستورية

قد يثار السؤال عن مدى وكيفية حماية حق العامل في الإجازة دستوريا؟ أو بمعنى آخر هل أن الدستور يكفل حق العامل في الإجازة بصورة صريحة أو ضمنية؟ قد تبدو الإجابة عن هذا التساؤل صعبة وحرجة إبتداء، كون الدستور يبسط حمايته على الحقوق والحريات الأساسية دون الفرعية أو الثانوية، ذلك بسبب متطلبات الصياغة الدستورية التي تتجنب الخوض في التفاصيل والجزئيات، إلا أن ذلك لا يعني مطلقا أن عدم النص صراحة على الحق أو الحرية أن المشرع الدستوري لا يبسط جناحي حمايته على هذا الحق أو تلك الحرية^(٣). حيث أن الحقوق والحريات الواردة في الدستور ليست هي الوحيدة التي يتمتع بها الأفراد، إضافة إلى أن المشرع الدستوري قد يترك للقوانين مسألة

^١. نصت المادة (١٣) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على: (يعد هذه الدستور القانون الأعلى والأسمى في البلاد، ويكون ملزما في أنحاء كافة وبدون إستثناء).

^٢. نصت المادة (٢) البند ج من دستورية جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على: (لا يجوز سن قانون يتعارض مع الحقوق والحريات الأساسية الواردة في هذا الدستور).

^٣. د. عادل حنين عبدالله الزبيدي، الحق في مخاطبة السلطات العامة، دروب المعرفة للنشر والتوزيع، ط١، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٠٣.

تنظيم الحقوق، سواء التي وردت فيه صراحة أو ضمناً، إلى السلطة التشريعية، وهذا هو الإتجاه الغالب في الدساتير^(١).

وفيما يخص حق العامل في الإجازة، فهو مما لا ريب فيه مكفول دستورياً، بكفالة الحق في العمل، حيث أن الدستور لا يكفل الحقوق من وجهتها النظرية فقط، دون العملية^(٢)، فأن عدم نص الدساتير على حق العامل في الإجازة، لا يعني ذلك أن العامل لا يحق له التمتع بالإجازة، بل أن حقه هذا مكفول ضمناً بكفالة حق الحق ذاته، وإلى هذا المعنى تشير المحكمة الدستورية العليا في مصر في إحدى قراراتها: (إن الحقوق جميعها - ويندرج تحتها حق العمل - لا تنشأ إلا بتوافر متطلباتها، ذلك أن الشروط التي يفرضها المشرع لقيام حق من الحقوق، تعتبر من عناصره، بها ينهض سويًا على قدميه، ولا يتصور وجوده بدونها، ولا أن يكتمل كيانه في غيبتها، ومن ثم لا تعزل هذه الشروط عن الحق الذي نشأ مرتبطاً بها، مكتملاً وجوداً بتحققها، بما مؤداه امتناع التعديل فيها بعد نشوء الحق مستجمعاً لها، وإلا كان ذلك نقضا للحق بعد تقريره، وهو ما ينحل إلى مصادرتة على خلاف أحكام الدستور التي تبسط حمايتها على الحقوق جميعها - الشخصية منها والعينية - باعتبار أن لكل منها قيمة مالية لا يجوز الانتقاص منها)^(٣).

ويترتب على كفالة الدستور لحق العامل في الإجازة بإعتباره من عناصر حق العمل ومتطلباً من متطلباته وشرطاً من شروطه، ولا يكتمل كيانه بغيبتها، أن ذلك يعد قيدياً على سلطة المشرع العادي عند تنظيمه لحق العمل والحقوق المتفرعة منه، ومنها حق العامل في الإجازة، فإذا ما تجاهله، أو إنتقص منه فإن ذلك يعد عدواناً على نطاقه الحيوي الذي يتنفس من خلاله^(٤).

١. د. أياد خلف محمد جويعد، إيمان عبد الكريم، الحماية التشريعية للحريات العامة، المجلة السياسية الدولية، كلية العلوم السياسية، الجامعة المستنصرية، العدد ٢٣ لسنة ٢٠١٣ ص ١٧٠.

٢. كفل دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ الحق في العمل بصورة صريحة في المادة (٢٢) التي نصت على: (أولاً:- العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة. ثانياً: ينظم القانون العلاقة بين العمال وصاحب العمل على أسس إقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الإجتماعية).

٣. ينظر قرار المحكمة الدستورية العليا في مصر القضية رقم (٣٠) لسنة ١٦ قضائية ١٩٩٦م.

٤. وحيث إن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق، أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها، وتكون تخوماً لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها؛ وكان الدستور إذ يعهد إلى السلطة التشريعية بتنظيم موضوع معين، فإن ما تقره من القواعد القانونية في شأن هذا الموضوع، لا يجوز أن ينال من الحقوق التي كفل الدستور أصلها، سواء بنقضها أو بانتقاصها من أطرافها، ذلك أن إهدار هذه الحقوق أو تهميشها عدوان على مجالاتها الحيوية التي لا تنتفس إلا من خلالها. ولا يجوز بالتالي أن يكون تنظيم هذه الحقوق اقتحاماً لفحواها، بل يتعين أن يكون منصفاً ومبرراً. حكم المحكمة الدستورية العليا في مصر القضية رقم (٣٠) لسنة ١٦ قضائية ١٩٩٦م

الفرع الثاني: الضمانات التشريعية (القوانين العادية)

إن التنظيم التشريعي لحق العامل في الإجازة يعد إحدى الضمانات القانونية لهذا الحق، حيث لم يشأ المشرع أن يترك هذا الحق لسلطة صاحب العمل وتقديره، فأحاطه بضمانات قانونية وتنظيمية تكفل ممارسته، موازنا في ذلك بين حق العامل في الإجازة، وحق صاحب العمل في إنتظام مشروع العمل وسيره. وعليه فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يضمن عقد العمل شروطا تمس حق العامل في الإجازة، أو ينظم إتفاقا مع العامل يقضي بتنازله عن حقه في الإجازة، وقد أكدت التشريعات العمالية على ذلك تأكيدا بالغا، ومنها قانون العمل العراقي النافذ حيث يقع باطلا كل إتفاق بين العامل وصاحب العمل يتضمن تنازل العامل عن التمتع بالحد الأدنى للإجازة السنوية بأجر أو التنازل عنها لقاء تعويض أو لأي سبب آخر.^(١)

وقد نظم قانون العمل الأردني حق العامل في الإجازة، وأحاطها بضمانات عدة، من حيث عدد الأيام التي يحق للعامل أن يتمتع فيها بالإجازة، ومقدار الأجر الذي يستحقه عن كل يوم إجازة، علاوة على ذلك نص على عدم جواز تخلي العامل عن حقه في الإجازة، أو إرغامه على ذلك،^(٢) وفي نفس الإتجاه سار المشرع المصري، ولكن بصورة أكثر شمولية لحقوق العامل ومنها الحق في الإجازة، إذ عد كل إتفاق يخالف أحكام هذا القانون باطلا ولا يجوز العمل به ولو كان سابقا على العمل به.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف. وتقع باطلة كل مصالححة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون).^(٣) خلاصة القول أن حق العامل في الإجازة هو حق يكفله القانون، ويترتب على صاحب العمل وجوب تمكين العامل من التمتع بالإجازة من جهة، ومن جهة أخرى لا يحق للعامل التنازل عن حقه في الإجازة، سواء بمقابل مادي أو دون من مقابل.

١. المادة (٧٩) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
٢. المادة (٦٤) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.
٣. المادة (٥) من قانون العمل المصري رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

المطلب الثاني

الضمانات القضائية

يعد حق التقاضي من الحقوق التي كفلتها دساتير العديد من دول العالم ومنها الدستور العراقي^(١)، وحق اللجوء إلى القضاء من أهم وأبرز الضمانات للحقوق والحريات، ومنها حقوق العامل، وقد نظم المشرع العمالي حق العامل في اللجوء إلى القضاء في كل ما من شأنه المساس بحقوقه التي ضمنها له القانون، وتتمثل الضمانات القضائية للعمال في الضمانات المتعلقة بتشكيل محاكم العمل وتمثيل العمال فيها بواسطة ممثل عنهم وممثل عن صاحب العمل، علاوة على إعفاء العمال من الرسوم القضائية وسرعة النظر في الدعوى، إضافة إلى الضمانات الموضوعية للعمال إستناداً إلى قانون العمل والتي تعد الحد الأدنى لتوازن القوى بين مصلحة العامل والالتزامات المفروضة على رب العمل والتي وجد قضاء العمل لحمايتها .

الفرع الأول: تمثيل العمال في محكمة العمل

لا يقتصر تشكيل محكمة العمل على الأعضاء القانونيين فحسب، بل يشترك في تشكيلها أعضاء آخرون يمثلون طرفي عقد العمل وهم كل من العامل وصاحب العمل، ويعود ذلك إلى طبيعة دعوى العمل، إذا غالباً ما تتعلق بأمور فنية يصعب على القاضي إدراك أبعادها ومضامينها، فيستعين بذلك بأصحاب الخبرة والإختصاص، هذا من جانب، ومن جانب آخر لكي يطمئن أطراف النزاع إلى قضاء العمل ويشجعهم على اللجوء إلى التسوية القضائية للمنازعات العمالية، بدل المفاوضات التي قد يهدر فيها حق الطرف الضعيف لعدم وجود تمثيل متكافئ في تسوية منازعات العمل، ذلك لوجود من يمثله أمام المحكمة.^(٢)

وقد نص قانون العمل العراقي النافذ على تشكيل محكمة العمل، وتنظيم اختصاصاتها وعدد أعضائها، بصورة تمثل طرفي عقد العمل، إضافة إلى القاضي المختص، فقد نصت المادة (١٦٥) على ما يأتي: (تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة مما يأتي :

أولاً:- قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناء على إقتراح من رئيس محكمة الإستئناف.

ثانياً:- ممثل عن الإتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال.

ثالثاً: ممثل عن إتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً).

^١ نصت المادة (١٩/ثالثاً) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على: (التقاضي حق مصون ومكفول للجميع).

^٢ إيمان عبدالله العزاوي، التنظيم القانون لقضاء العمل العراقي وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، ع٢، مجلد ٥، ٢٠٢١، ص ٤٦٠.

كما أن قانون العمل المصري قد نص على تشكيل محكمة للعمل للنظر في منازعات العمل، إلا أنه لم يضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل من بين أعضاء المحكمة، بل يتم إخطارهم وتبليغهم بالحضور أمام المحكمة من أجل سماع رأيهم في أول جلسة للمحكمة، فقد نصت المادة (٧١) على: (تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون. وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى).^(١)

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد نص على تشكيل محكمة الصلح التي تنتظر في النزاعات العمالية، إلا أنه لم يحدد عدد أعضائها، ولم يتطرق إلى مسألة تمثيل طرفي النزاع في هذه المحكمة.^(٢)

الفرع الثاني: التعجيل في حسم الدعوى أمام القضاء

إن التعجيل في حسم الدعوى العمالية والنظر فيها على وجه الاستعجال، لكونها من الدعاوى المستعجلة قبل فوات الفرصة للعمال، ولأن الغرض من الدعوى هو حماية العامل بالدرجة الأساس، فأن النظر في الدعوى العمالية يتطلب حسمها على وجه السرعة والاستعجال، لتحقيق الغاية المنشودة منها وهي حماية العامل، وقد تبني المشرع العمالي العراقي هذه الضمانات ونص بموجب المادة (١٦٦/١ ثانياً) على إعتبار الدعوى العمالية من الدعاوى المستعجلة.^(٣)

وقد نص المشرع العمالي المصري على إعتبار دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة ولكن في حالات محدودة وليس بصورة مطلقة، ومنها حالات فصل العامل من العمل، ودعوى المطالبة بأجور العمل (وعلى المحكمة العمالية أن تفصل - على وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب، قضت باستمرار العامل في عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات، وتقضي المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك. وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إيدؤها).^(٤)

١. مادة (٧١) من قانون العمل المصري النافذ.

٢. المادة (١٣٧) من قانون العمل الأردني النافذ.

٣. د. صبا نعمان رشيد الويسي، المصدر السابق، ص ١٨٣.

٤. المادة (٧١) من قانون العمل المصري النافذ.

وقد نص المشرع الأردني على سرعة حسم دعاوى المنازعات العمالية الفردية بصورة مستعجلة ومنها المتعلقة بالأجور بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة (١).

الفرع الثالث: الإعفاء من دفع الرسوم القضائية

من بين الضمانات القضائية الإجرائية التي نصت عليها التشريعات العمالية هي إعفاء العامل من دفع الرسوم القضائية عن إقامة الدعوى أمام محاكم العمل المختصة بالنظر في المنازعات الفردية بين العامل وصاحب العمل، كما أن بعض التشريعات العمالية ذهبت أبعد من ذلك في إعفاء النقابات وممثلي العامل من الرسوم القضائية، ومن بين التشريعات العمالية التي أعفت العامل ومنظّمته النقابية من دفع الرسوم القضائية قانون العمل العراقي النافذ الذي اعفى العامل المتقاضي أو منظّمته النقابية من دفع الرسوم القضائية في جميع مراحل الدعوى (٢).

كذلك فعل المشرع المصري، فقد نص على إعفاء العمال من جميع الرسوم القضائية وفي جميع مراحل الدعوى القضائية (٣).

كما أن المشرع الأردني أعفى الدعاوى التي يقيمها العمال من الرسوم القضائية بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها (٤).

ومن خلال ملاحظة النصوص القانونية التي أعفت العامل من دفع الرسوم القضائية نلاحظ أن قانون العمل العراقي قد منح العامل ضمانات أكبر، ذلك من خلال إعفائه من دفع الرسوم في جميع الدعاوى التي يقيمها أمام محكمة العمل وفي جميع مراحل الدعوى، علاوة على شمول منظّمته النقابية بهذه الإعفاءات.

١. نصت المادة (٥٤) على: أ- للوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:

(١) النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه، أو تأخير دفعه، أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة، وللعامل إقامة الدعوى سواء كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل).

٢. المادة (١٦٦/١ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ، وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى لم يتضمن في أحكامه نصاً يقضي بإعفاء العامل المتقاضي من دفع الرسوم القضائية.

٣. المادة (٦) من قانون العمل المصري النافذ

٤. المادة (١٣٧/١/د) من قانون العمل الأردني النافذ.

المطلب الثالث

الضمانات غير القضائية

تحرص التشريعات العمالية على ضمان حقوق العامل بشتى الطرق، سواء عن طريق اللجوء إلى القضاء المختص لحسم وتسوية النزاعات العمالية الفردية أو الجماعية، أو من خلال سبل ووسائل غير قضائية، للتخفيف عن كاهل العامل في إقامة الدعوى القضائية، وتخفيف العبء عن محكمة العمل في نظر الدعاوى، ومن بين هذه الطرق والوسائل غير القضائية في تسوية الخلافات والمنازعات العمالية المتعلقة بحقوق العمال، ومنها حق العامل في الإجازة، وهذه الوسائل هي المفاوضة والوساطة والتحكيم، وجدير بالذكر أن هذه الوسائل رغم كونها تعد من طرق تسوية منازعات العمل الجماعية، إلا أنها في نفس الوقت تعد من ضمانات حقوق العامل، لعدة أسباب، منها أنها وسائل نصت عليها التشريعات العمالية وأوجببت إتباعها، وكذلك حجيتها وإلزاميتها لطرفي المنازعة العمالية، علاوة على كونها تمثل طرفي المنازعة وهم كل من العمال وأصحاب العمل، وفي ذلك ضمانة كافية لحماية حقوق العامل التي كفلتها التشريعات العمالية ومنها حقه في إجازة العمل. وسوف نتناول هذه الوسائل تباعا خلال الفروع الآتية:

الفرع الأول: المفاوضة

تعد المفاوضة من إحدى وسائل تسوية المنازعات العمالية التي نصت عليها التشريعات العمالية، لضمان سرعة وودية حسم نزاعات العمل المختلفة والمتعلقة منها بحقوق العامل التي كفلها القانون ومنها الحق في الإجازة، فقد عرفت المادة (١) الفقرة سادس عشر من قانون العمل العراقي مفاوضات العمل بأنها (المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب العمل، أو واحدة أو كثر من منظماتهم من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر، أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال، من جهة أخرى، لتحديد علاقات العمل أو شروطه وتنظيم هذه العلاقات بين هذه المنظمات وأطرافها).

وتعد المفاوضة من بين حقوق العامل التي كفلتها التشريعات العمالية المختلفة، والتي لا يجوز حرمانه منها بأي شكل من الأشكال.^(١)

وقد نظمت التشريعات العمالية حالات اللجوء إلى المفاوضة لتسوية نزاعات العمل الجماعية والقيمة القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية التي نشأت عن طريق التفاوض، فقد نصت المادة ١٤٦ / الفقرة

^١ نصت المادة (٤٢) / أولاً: يتمتع العامل بالحقوق الآتية:- ط- المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه).

ثانياً على: (تتكون أطراف المفاوضة الجماعية من المنظمات العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين، في حال غياب منظمات العمال، وصاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل أو منظماتهم).^(١) كما نصت المادة ١٥٠ على: (أولاً: يدون الإتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون).

أما بالنسبة للمشرع المصري فقد أفرد باباً خاصاً لمفاوضات العمل الجماعية في المواد (١٤٦-١٥١)، فقد نصت المادة ١٤٩ على: (يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال، ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، وللإتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية. ويراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة).

كما أن المادة ١٥٠ منعت صاحب العمل من إتخاذ أي إجراء أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض^(٢)، وألزم المشرع المصري تدوين إتفاق العمل الذي نشأ عن طريق التفاوض حيث نصت المادة ١٥١ على: (يدون الإتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون. فإذا لم تسفر المفاوضة عن إتفاق، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى إتفاق).^(٣)

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد نص على المفاوضة كأسلوب من أساليب تسوية نزاعات العمل، وإبرام إتفاقية العمل الجماعية، حيث لم يجيز المشرع إنهاء عقد العمل الجماعي إذا كانت هناك مفاوضات تجري لتمديده أو تجديده^(٤)، إضافة إلى ذلك فإن المشرع أقر بالمفاوضات كأسلوب من

^١ عرفت المادة ١٤٦ المادة ١٤٦ المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل:

^٢ نصت المادة ١٥٠ من قانون العمل المصري رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٣ على: (يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة إتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً).

^٣ المادة ١٥١ عمل مصري.

^٤ نصت المادة ٤١ على: أ - إذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء أجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وفقاً لأحكام المادة (٤٠) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر، فإذا لم تنته المفاوضات إلى إتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً.

أساليب حل نزاعات العمل، وتحسين ظروف العامل والمطالبة بحقوقه، حيث جعل ذلك من بين الأهداف النقابية التي تسعى إلى تحقيقها، فقد نصت المادة (٩٩) على: (تمارس النقابة نشاطاتها لتحقيق الأهداف التالية: ب- العمل على تحسين أوقات العمل شروطه وظروفه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية) ولم يشير المشرع إلى وجوب اللجوء إلى المفاوضة في حسم وتسوية نزاعات العمل، وكذلك حجبتها وإلزاميتها على خلاف المشرع المصري والعراقي.

الفرع الثاني: الوساطة

الوساطة كوسيلة من وسائل تسوية نزاعات العمل الجماعية، لضمان حقوق طرفي المنازعة، تنفق مع التفاوض كونها وسيلة إختيارية لتقريب وجهات النظر بين طرفي المنازعة والوصول إلى إتفاق بشأن موضوع المنازعة، إلا أنها تختلف عنها في كونها تكون من خلال طرف ثالث محايد لتقريب وجهات النظر بين الطرفين وإقتراح الحلول المناسبة وعرضها على الطرفين من أجل قبولها.^(١) وقد نظمت التشريعات العمالية الوساطة بوصفها وسيلة لحل منازعات العمل الفردية والجماعية، ومنها المشرع العراقي، حيث إشتراط أن يكون الوسيط من ذوي الخبرة في القضايا العمالية، وأن يتم إختياره من قبل دائرة التشغيل والقروض، وأن يكون محايدا وليس له أية مصلحة في النزاع، أو سبق له المشاركة بأي شكل من الأشكال في بحث النزاع أو محاولة تسويته، وأن يكون له خبرة في موضوع النزاع.^(٢)

وفي حال لم تتوصل الوساطة إلى حل مقبول للنزاع من قبل الطرفين كلا أو جزءا وجب على الوسيط تقديم تقرير بذلك إلى دائرة التشغيل والقروض خلال مدة اربعة عشر يوما من تاريخ إنعقاد الجلسة الأولى، وعند فشل إجراءات الوساطة بين الطرفين المتنازعين فللوسيط أن يقترح على الطرفين التقدم بتعهد خطي إلى دائرة التشغيل والقروض من أجل حل النزاع عن طريق التحكيم الإختيارى.^(٣)

أما قانون العمل المصري فقد نظم أحكام الوساطة في المواد (١٧٠-١٨٠)، فقد نصت المادة (١٧٠) على اللجوء إلى الوساطة إذا لم تسفر المفاوضات إلى حل للنزاع بين ممثلي العمال وأصحاب

١. تعرف الوساطة بأنها وسيلة لحل النزاعات من خلال تدخل شخص ثالث نزيه وحيادي ومستقل يزيل الخالف القائم وذلك باقتراح حلول عملية ومنطقية تقرب من وجهات نظر المتنازعين بهدف إيجاد صيغة توافقية، وبدون أن يفرض عليهم حال أو قرارا ملزما. سلمان جعفر و بورحلة مراد، دور المصالحة والوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢٤، ص ٤٣.

٢. المادة (١٥٩) من قانون العمل العراقي النافذ.

٣. تنظر الفقرات تاسعا وعاشرا من المادة (١٥٩) من قانون العمل العراقي النافذ.

العمل^(١)، ونصت المادة (١٧١) ضوابط وشروط العلى قيام وزارة العمل بإعداد قائمة بالوسطاء الذين يتم إختيار الوسطاء من بينهم، وقد نصت المادة (١٧٢) على الشروط التي يجب أن تتوفر في وسيط النزاع الذي يتم إختياره من قائمة الوسطاء.^(٢)

أما المادة (١٧٣) فقد نصت على أن يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقدمين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الإختيار. فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقدمين في القائمة المشار إليها، وذلك خلال العشرة أيام التالية.

وقد منحت المادة (١٧٥) الوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من مستندات، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته^(٣)

أما قانون العمل الأردني، فقد نظم أحكام الوساطة من خلال مجلس التوفيق بين طرفي المنازعة، إذ نصت المادة (١٢٠) على (للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة).^(٤)

ونظمت المادة (١٢١) تشكيل مجلس التوفيق وعدد أعضائه، أما المادة (١٢٢) فقد حددت مهام مجلس التوفيق وصلاحياته.

^١. نصت المادة (١٧٠) على (إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة).

^٢. يجب أن تتوفر في وسيط النزاع الذي يتم إختياره من قائمة الوسطاء.

أ- أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع.

ب- ألا يكون له مصلحة في النزاع.

ج- ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة، والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته، بحد أقصى خمسة وأربعين يوماً).

^٣. تنظر المواد (١٧٠-١٨٠) من قانون العمل المصري رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

^٤. المادة (١٢٠) من قانون العمل الأردني.

الفرع الثالث: التحكيم

التحكيم بإعتباره من الوسائل شبه القضائية لتسوية المنازعات العمالية، يعد من أهم الضمانات غير القضائية لحماية حقوق العمال بصورة عامة، وحق العامل في الإجازة بصورة خاصة، ذلك أن عملية التحكيم تتولاها هيئة برئاسة قاض وعضوية محكمين، ويتم اختيارها من قبل طرفي النزاع، وتحدد مهمتها بالنظر في النزاع المعروض أمامها، وتخضع لقانون المرافعات في جميع إجراءاتها والقرارات التي تصدرها، علاوة على أن قراراتها تكون ملزمة لطرفي النزاع، ويجوز الطعن فيها بطرق الطعن المقررة للأحكام القضائية.

فقد نص المشرع العمالي العراقي على التحكيم كوسيلة لتسوية النزاعات العمالية المتعلقة بحقوق العمال، من حيث تشكيل هيئة التحكيم وتحديد اختصاصاتها والإجراءات التي يجب أن تتبعها، وطرق إصدار القرارات ومدى حجيتها وطرق الطعن بها. فقد نصت المادة ١٦٠ على تشكيل هيئة التحكيم بقرار من الوزير، وأن تتولى النظر في نزاعات المصالح المستقبلية.^(١)

ولهيئة التحكيم أن تقرر سماع الشهود وإستدعاء الخبراء في موضوع النزاع وزيارة المشروع والإطلاع على جميع الوثائق الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه^(٢). ولأي من طرفي النزاع الطعن بقرار هيئة التحكيم أمام محكمة العمل خلال أربعة عشر يوما من تاريخ تبليغها خطيا بذلك^(٣)، ويكون قرار التحكيم ملزما لطرفي النزاع بعد تسجيله في دائرة التشغيل والقروض.^(٤)

أما بالنسبة للمشرع المصري فقد نظم أحكام التحكيم بصورة أكثر تفصيلا من المشرع العراقي، فقد نص على تشكيل هيئة خاصة للتحكيم في دوائر في إحدى دوائر الإستئناف التي تقع منشأة العمل ضمن إختصاصها المكاني، فقد نصت المادة ١٨٢ على: (تشكل هيئة التحكيم من:

١. إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

٢. محكم عن صاحب العمل.

٣. محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية.

١. المادة (١٦٠) من قانون العمل العراقي النافذ.

٢. المادة (١٦٠/ رابعا) من قانون العمل العراقي النافذ.

٣. المادة (١٦٠/ سابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

٤. المادة (١٦٠/ ثامنا) من قانون العمل العراقي النافذ.

٤. محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص:^(١)

وتحدد هيئة التحكيم موعداً للنظر في النزاع المعروض عليها خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إليها، وعليها أن تخطر أطراف النزاع بالموعد المحدد قبل ثلاثة أيام من موعد الجلسة^(٢). ويؤدي المحلف اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم قبل مباشرته عمله^(٣)، وتفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تتجاوز شهراً من بدء نظره، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.^(٤)

و تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد بمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة. ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.^(٥)

وعلى هيئة التحكيم تبليغ أطراف النزاع بقرارها خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره، ويكون قرارها قابلاً للطعن أمام محكمة الطعن خلال المدة القانونية المقررة للطعن بالأحكام.^(٦)

أما بالنسبة للمشرع العمالي الأردني، فلم ينص على آلية التحكيم كوسيلة لتسوية المنازعات العمالية الفردية أو الجماعية، وإكتفى بالمفاوضة، والوساطة، قبل إحالة النزاع إلى محكمة العمل، وفي إعتقادنا أن ذلك يعد نقصاً تشريعياً يتعين على المشرع تلافيه لزيادة الضمانات المقررة للعامل، وتخفيف العبء عن كاهل محكمة العمل، شأنه في ذلك شأن المشرع العمالي العراقي والمصري.

١. المادة (١٨٢) من قانون العمل المصري النافذ.
٢. المادة (١٨٣) من قانون العمل المصري النافذ.
٣. المادة (١٨٥) من قانون العمل المصري النافذ.
٤. المادة (١٨٦) من قانون العمل المصري النافذ.
٥. المادة (١٨٧) من قانون العمل المصري النافذ.
٦. المادة (١٨٨) من قانون العمل المصري النافذ.

الخاتمة

بعد أن أنهينا بحثنا الموسوم حق العمل في الإجازة، والذي تناولنا بالدراسة والتحليل موقف المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ، مستعينين ببعض التشريعات المقارنة ومنها قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وقانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل، فقد توصلنا خلال البحث إلى بعض النتائج التي نراها جديرة بالذكر، وكذلك التوصيات التي نراها مناسبة بصدها.

أولاً: النتائج

١. كفلت التشريعات العمالية المقارنة حق العامل في الإجازة وأحاطته بالضمانات القانونية.
٢. يستحق العامل عدداً من الإجازات المختلفة وهي الإجازة السنوية، والإجازة المرضية، وإجازة الأعياد والعطل الرسمية.
٣. يعد حق العامل في الإجازة من الحقوق المكفولة دستورياً بكفالة حق العمل ذاته، كونه من مقوماته ومتطلباته ويمثل الوجه الآخر لحق العمل.
٤. لا يجوز تنازل العامل عن حقه في الإجازة، ولو كان مقابل أجر مادي.
٥. راعت التشريعات العمالية مصلحة العامل، ومصلحة صاحب العمل عند تنظيمها لحق العامل في الإجازة، بصورة متوازنة.
٦. لا يحق لصاحب العمل حرمان العامل من حقه في الإجازة دون سبب مشروع.
٧. أحاطت التشريعات العمالية ومنها قانون العمل العراقي، حق العامل في الإجازة بضمانات قانونية بان نصت على هذا الحق بصورة مباشرة وصريحة ولم تتركه لسلطة صاحب العمل التقديرية.
٨. أحاطت التشريعات العمالية حق العامل في الإجازة بضمانات قضائية وضمنت له حق اللجوء إلى محكمة العمل، وإقامة الدعوى للمطالبة بحقوقه المكفولة في القانون ومنها حقه في إجازة العمل، وكذلك أعفت الدعوى التي يقيمها من الرسوم القضائية، كما أوجبت على القضاء السرعة في نظر الدعوى وحسمها، وكذلك النفاذ المعجل للأحكام العمالية.
٩. كفلت التشريعات العمالية حق الطعن بالأحكام الصادرة من محكمة العمل كضمانة قضائية يستطيع اللجوء إليها عند عدم قناعته بحكم المحكمة.
١٠. أقرت التشريعات العمالية وسائل غير قضائية لتسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية ومنها التفاوض والوساطة والتحكيم، لضمان حقوق العمال المختلفة ومنها الحق في إجازة العمل، ولتخفيف العبء عن كاهل محاكم العمل.

ثانياً: التوصيات

١. ندعو المشرع العراقي الى تعديل نص المادة (٧٤/اولا/أ) التي نصت على حق العامل في التمتع بيوم راحة في الاسبوع دون تحديد اليوم وأن يجعل يوم الراحة الأسبوعية للعامل هو يوم الجمعة من كل أسبوع لما لهذا اليوم من اهمية اجتماعية والدينية لدى افراد المجتمع العراقي ليشارك عائلته ومجتمعه المناسبات المختلفة.
٢. ندعو المشرع العراقي الى رفع التناقض عندما لم يجوز تشغيل العمال في أيام الراحة الأسبوعية في المادة (٧٤/ثانياً) ، بينما عاد في المادة (٧٠/ثالثاً) وأجاز تشغيلهم خلال أيام الراحة الأسبوعية وتحديد موقف واضح من هذا الامر وهو نفس التناقض الذي وقع فيه المشرع في قانون العمل الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ في المادة (٦١) والمادة (٧٦).
٣. ندعو المشرع العراقي تقليل عدد العطل الرسمية في قانون العطل الرسمية وجعلها لا تزيد عن عشرة أيام في السنة لضمان سير الإنتاج في المجتمع .
٤. ندعو المشرع العراقي إلى جعل الإجازة السنوية للعامل إلزامية يتعين عليه التمتع بها دفعة واحدة ، وعدم تجزئتها ، وتصرف له أجورها قبل التمتع بها.
٥. تفعيل دور الجهات المختصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في نشر التوعية بحق العمال في الاجازة من خلال سياسة اعلامية متكاملة مثل البوسترات والبروشورات والاعلانات في اماكن العمل المختلفة .

المصادر

أولاً: الكتب

١. الشيخ الإمام محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، إصدار دار إحياء التراث، مؤسسة التاريخ العربي، بيروت، لبنان، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٥.
٢. د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقاً لأخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ - دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط١، ٢٠٠٦.
٣. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، بغداد، ٢٠٢٠.
٤. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، دمشق، منشورات المكتب الإسلامي، بلا سنة طبع،
٥. د. عادل حنين عبدالله الزيدي، الحق في مخاطبة السلطات العامة، دروب المعرفة للنشر والتوزيع، ط١، القاهرة، ٢٠٢١.
٦. فؤاد دهمان، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، ط٣، دمشق، مطبعة الاتحاد،
٧. د. أحمد السعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل - شرح لقانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ - جامعة المنصورة، كلية الحقوق
٨. د. حمدي عبد الرحمن ود. محمد يحيى مطر، قانون العمل، بيروت، ١٩٨٧.
٩. د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، دمشق، المطبعة الجديدة، ١٩٨٠ - ١٩٨١.
١٠. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤.
١١. فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، مصر، ١٩٦١.
١٢. جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٠.
١٣. د. عزيز إبراهيم، شرح قانون العمل، جامعة بغداد، ١٩٥١.
١٤. كامل السامرائي، قوانين العمل والعمال، الطبعة الثانية، مطبعة دار المعرفة، بغداد، ١٩٥٥.
١٥. د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، ١٩٧٢.
١٦. د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٧٧ - ١٩٩٨.
١٧. د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩.

ثانياً: الرسائل والأطاريح

١. فانت غانم محمد، تنظيم أوقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين.
٢. سلماني جعفر و بورحلة مراد، دور المصالحة والوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢٤.

ثالثا: البحوث

١. أياد خلف محمد جويعد، إيمان عبد الكريم، الحماية التشريعية للحريات العامة، المجلة السياسية الدولية، كلية العلوم السياسية، الجامعة المستنصرية، العدد ٢٣ لسنة ٢٠١٣.
٢. إيمان عبدالله العزاوي، التنظيم القانون لقضاء العمل العراقي وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، ع٢، مجلد ٥، ٢٠٢١.
٣. عماد حسن سلمان، رشا راضي بحر، الضمانات الإجرائية القضائية لحقوق العمال في قانون العمل النافذ (دراسة تحليلية) العدد ٢٣ لسنة ٢٠١٣.

رابعا: الدساتير

١. دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.
٢. دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠٠٤.
٣. دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٤ المعدل.

خامسا: القوانين والتشريعات

١. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
٢. قانون الضمان والتقاعد الإجتماعي للعمال رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣.
٣. قانون العطل الرسمية العراقي رقم (١٠) لسنة ٢٠٢٤.
٤. قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة المعدل ١٩٩٦.
٥. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.