

استحقاق العامل للإجازة السنوية بين التشريع الليبي وأحكام القضاء

The wageworker's entitlement to annual leave between Libyan legislation and judicial rulings

أحمد يوسف بن عمران

Ahmed Yosef Ben Omran

عضو هيئة التدريس بقسم القانون، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا – مصراتة

E mail: ahmedbenomran19@gmail.com

الملخص:

هدف البحث إلى دراسة الإجازة السنوية للعامل ومدى أحقيته في الحصول عليها وعلى الأجر أثناءها، والتزام جهة العمل بتمكينه منها، حيثُ وفقاً لقانون علاقات العمل في ليبيا رقم (12) لسنة 2010 وأحدث أحكام القضاء الليبي وأراء الفقهاء يحق للعامل الحصول على إجازة سنوية مدتها ثلاثين يوماً في السنة للعموم، وخمسة وأربعين يوماً في السنة لمن بلغ سن الخمسين أو تجاوز مدة خدمته عشرين عاماً، كما أنه لا يجوز أن يتنازل العامل عنها، ولا منعه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو إذا رغب شخصه في ذلك صراحةً أو ضمناً وفق شروط محددة، ومن وجهة نظرنا يقع على عاتق جهة العمل تحديدها وتمكينه منها ودفع أجره عنها.

الكلمات المفتاحية:

الإجازة السنوية- العامل- إجازة العامل- علاقات العمل- الإجازة السنوية والقضاء الليبي.

Abstract:

This research aims at studying the wageworker's annual leave and the extent of his eligibility to receive wages during this leave and the employer's obligation to enable him to take it. According to the Labor Relations Law in Libya No. (12) of 2010 and the latest rulings of the Libyan judiciary and the opinions of jurists, the wageworker is entitled to an annual leave of thirty days for everyone, and forty-five days for those who have reached the age of fifty or whose service period has exceeded twenty years. The wageworker is not allowed to waive this leave, be prevented from it, postpone it, or suspend it except for a necessity required by the interest of the job, or if he explicitly or implicitly asks for this, in accordance with definite terms. From our viewpoint, it is the responsibility of the employer to define it, enable the wageworker to take it and pay him for it.

Keywords:

Annual leave- wageworker- Employee's leave- - Labor relations- Annual leave and the Libyan judiciary.

مقدمة:

الحمد لله يحب العاملين، ويكافئ المجدين منهم والمخلصين، أحمده سبحانه حمد الشاكرين، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، كتب السعادة للكادحين، وأشهد أن سيدنا محمدًا -ص- خير العاملين، وفخر المجدين منهم والصابرين. وبعد:

لما كانت علاقات العمل قائمةً في قديمها على منطلق القوة والاستئثار ثم سيادة مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، الأمر الذي أدى إلى ازدياد حدة الصراع والتناقض بين طرفي العلاقة، فكان لزامًا على الدولة التدخل تدريجيًا بوضع قواعد تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في هذه العلاقة.

وبالتالي نشأت القوانين العمالية التي كثيرًا ما تحاول تنظيم العلاقة التعاقدية العمالية؛ لما لها من أهمية في الحياة البشرية، لاسيما وأن فيها حالة من التناقض تتجلى بين طرفيها، جهة العمل وشخص العامل الذي يعمل عندها؛ حيث تجد كل واحد منهما غالبًا نقيضًا للآخر.

ففي إطار التحول إلى القطاع الخاص، وما صاحب ذلك من الترشيح في إنفاق جهة العمل على العمال ومحاولة استنزاف جهودهم لتحقيق أقصى ربح لها، لجأت التشريعات إلى حمايتهم في إنسانيتهم وبدنهم من استغلال جهة العمل للجهد الفكري والجسدي لهم كلما أمكن، كونهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وجهة العمل هي الطرف الأقوى فيها.

وبذلك فقد اهتم قانون علاقات العمل في ليبيا رقم (12) لسنة 2010 بتنظيم الإجازات العمالية والمتمثلة في الإجازة السنوية وإجازة الحج والإجازة المرضية وإجازة الحمل والوضع بالنسبة للعاملات والإجازة الدراسية والإجازة الطارئة والإجازات الرسمية والعطلات الأسبوعية.

وحيث إن الإجازة السنوية تُعد من ضمن أهم هذه الإجازات بالنسبة للعامل الذي هو الطرف المستهدف تشريعياً بالحماية في العلاقة العمالية، وهذه الحماية لا تجد مصدرها في القانون الذي يحكم العلاقة فقط، كأساس لفرض لزومها، وإنما تجدها أيضًا في القواعد العامة، وأحكام القضاء، كل ما سبق أفرز خصائص تميّز بحثنا، وتبرز طبيعته الخاصة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: أهمية البحث.

موضوع بحثنا هو " استحقاق العامل للإجازة السنوية بين التشريع الليبي وأحكام القضاء " وتبرز أهميته في بحث خصوصية الطرف الضعيف في العلاقة العمالية سواء أثناء سريانها أو بعد انتهائها، وذلك من خلال توفير الحماية القانونية له، بإقرار حق معنوي لشخص العامل يترتب عنه أثر مالي، وذلك على هدي من النصوص التشريعية، والقواعد القانونية والأحكام القضائية، التي تجعل جهة العمل تفكر بإمعان قبل أن تمتنع عن منح العمال هذا الحق، حيث إن الإجازة السنوية بالنسبة لهم فرصة لتجديد نشاطهم وحيويتهم والحفاظ على صحتهم وروابط أسرهم.

ثانياً: إشكالية البحث.

غالبًا ما يثار العديد من الإشكاليات في تنفيذ الإجازة السنوية، وذلك من حيث حقوق والتزامات طرفيها، سواء أثناء سريانها أو حتى بعد انتهائها، ففي بعض الأحيان يصاحب نصوص التشريع بعض أوجه النقص والقصور بل والغموض الأمر الذي يوجب للفقهاء ضرورة التدخل، وهذا ما دعانا لدراسة تنظيم الإجازة السنوية لدى كل من الفقه والقضاء.

ثالثاً: تساؤلات البحث.

- إن ما يثيره موضوع بحثنا يرشدنا للإجابة على التساؤلات التالية:
- ما الأسس التي يتم تحديد مدة الإجازة السنوية بناءً عليها ؟
 - ما الموعد الذي يحدد لمنح الإجازة السنوية فيه ومن يحدده؟
 - ما حقوق والتزامات الطرفين في شأن تأجيل الإجازة والأجر؟
 - ما مدى جواز الاتفاق على تعديل مدة الإجازة السنوية ؟
 - ما مدى تعلق الحق في الإجازة السنوية بالإجازات الأخرى والنظام العام؟

رابعاً: أهداف البحث.

- يهدف الباحث من وراء خوض غمار هذا الموضوع إلى تحقيق بعض الغايات أهمها الآتي:
- إلقاء الضوء على حق العامل في الإجازة السنوية.
 - بيان دور المشرع الليبي في تنظيم الإجازة السنوية.
 - بيان دور القضاء الليبي في استحقاق العامل للإجازة السنوية.

خامساً: منهج البحث.

لتغطية جوانب بحثنا هذا فإننا سنقوم باتباع المنهج التحليلي كأساس لازم فيه، هذا بالإضافة إلى المنهج المقارن كمنهج مُساند، وذلك على ضوء بعض من النصوص التشريعية والأحكام القضائية والمؤلفات الفقهية ذات العلاقة.

سادساً: خطة البحث.

- مقدمة.
- **المطلب الأول: دور التشريع الليبي في تنظيم الإجازة السنوية للعامل.**
- الفرع الأول: أسس تحديد مدة الإجازة السنوية.
- الفرع الثاني: حقوق الطرفين في شأن الإجازة السنوية.
- **المطلب الثاني: دور القضاء الليبي في استحقاق العامل للإجازة السنوية.**
- الفرع الأول: التعديل في مدة الإجازة السنوية.
- الفرع الثاني: ضمان استحقاق الإجازة السنوية من عدمها
- الخاتمة.

أسأل الله الإخلاص والتوفيق والتيسير.

المطلب الأول

دور التشريع الليبي في تنظيم الإجازة السنوية للعامل

بدايةً يقصد بالإجازة انقطاع العامل عن العمل في الحدود المسموح بها وفقاً للتشريعات النافذة في الدولة ونظام العمل في الجهة⁽¹⁾، والإجازة السنوية هي التي تمنح للعامل كل سنة شمسية، أي كل (365) يوماً، بواقع قد يختلف من حين إلى آخر، والحكمة من تقرير هذا النوع من الإجازات هي حصول العامل على راحة لعدة أيام متتالية.

فالعامل الذي أسهم هذه الفترة بخدمته في استمرار المنشأة وتوسّعها، يكون جديراً بالحصول على إجازة يُجدد فيها نشاطه وحيويته، ويُنمي فيها عقله وصحته، حتى يتحقق له الهدوء النفسي كلما أمكن، ويكون بعدها أقدر على النهوض بالعمل المنوط به، وبالتالي فهي تعويض لكل ما بذل من جهد طوال العام⁽²⁾.

وتظهر أهمية هذه الإجازة بصفة خاصة بالنسبة للعاملين في المؤسسات ذات الكثافة والضوضاء وظروف تلوث البيئة، حيث إن الإجازة السنوية بالنسبة لهم هي فسحة لتجديد نشاطهم والخلود للراحة والخروج للمناطق الطبيعية في الهواء الطلق بعيداً عن عملهم لتجديد رغبتهم فيه⁽³⁾.

وفي هذا الشأن تنص المادة (30) من قانون علاقات العمل الليبي على أنه: "تكون الإجازة السنوية ثلاثين يوماً في السنة وخمسة وأربعين يوماً في السنة لمن بلغ سن الخمسين أو تجاوز مدة خدمته عشرين عاماً. ولا يجوز أن يتنازل العامل أو الموظف عن إجازتهما كما لا يجوز منعه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو إذا رغب في ذلك.

وفي جميع الأحوال يجب أن يتمتع العامل أو الموظف بإجازة لا تقل عن خمسة عشر يوماً متصلة في السنة" ⁽⁴⁾.
وبدراستنا لهذا النص نجد أن مدة الإجازة السنوية تختلف حسب أسس معينة، فما هي هذه الأسس؟ وكيف يتم تمكينه منها؟ وهل يستحق أجر خلالها؟

للإجابة فإننا سنقوم بدراسة هذا المطلب في فرعين أولها أسس تحديد مدة الإجازة السنوية، وثانيهما حقوق الطرفين في شأن الإجازة السنوية.

(1) قدرى عبدالفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص156.

(2) طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص307.

(3) مُحسن عبدالحميد البيه، قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص240.

(4) قانون علاقات العمل الليبي، رقم (12) سنة 2010، الجريدة الرسمية، ع7، في 2010/5/18م.

الفرع الأول

أسس تحديد مدة الإجازة السنوية

إذا كانت الإجازة الأسبوعية تُمنح نهاية كل أسبوع لجميع العاملين على حد السواء وهي أمر ضروري بالنسبة للعامل حتى يستعيد نشاطه، وحيث إن الإجازة السنوية تُمنح بقواعد آمرة في القانون الوضعي حتى يكون العامل أكثر حيوية في عمل متواصل طوال العام وهذا في جميع أنحاء العالم حيث يكون للعمال إجازة سنوية⁽¹⁾، إلا أن مدتها تختلف بحسب سن العامل أو فترة عمله، وهو ما يُستفاد من نص المادة (30) السابق ذكرها حيث يعتد مُشرعنا الليبي بأساسين في تحديد مدة الإجازة السنوية على النحو التالي:

أولاً - تحديد مدة الإجازة السنوية حسب سن العامل.

باطلاعنا على المادة (38) من قانون العمل السابق نجد أنه: " لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في إجازة سنوية لمدة ستة عشر يوماً بأجر كامل، وتزداد الإجازة إلى 24 يوماً للأحداث والعمال الذين أمضوا خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل أو للذين يشغلون وظائف رئيسية يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه. ولا يحسب ضمن أيام الإجازة أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطلات الرسمية التي تتخللها. ولا يجوز التنازل عن الحق في الإجازة مقابل أي بدل نقدي أو عيني"⁽²⁾.

وبرجعنا إلى قانون علاقات العمل نجد أن الإجازة السنوية حق مكتسب لكل العمال على حد السواء وهي أطول نسبياً ولكن مع اختلاف المدة المقررة بحسب العمر لكل منهم، حيث تنص المادة (30) من قانون علاقات العمل الليبي على أنه: " تكون الإجازة السنوية ثلاثين يوماً في السنة وخمسة وأربعين يوماً في السنة لمن بلغ سن الخمسين أو تجاوز مدة خدمته عشرين عاماً...".

وبالتالي فإن عمر العامل له أهمية في تحديد مدة الإجازة السنوية على النحو التالي:

- 1- إذا تجاوز عمر العامل خمسين سنة وبصرف النظر عن مدة الخدمة التي قضاها لدى جهة العمل، فإن مدة إجازته السنوية تكون خمسة وأربعين يوماً.
- 2- إذا لم يتجاوز عمر العامل خمسين سنة تكون المدة ثلاثين يوماً شريطة ألا يكون قد تجاوز عشرين عاماً في الخدمة.

(1) علي عوض حسن ؛ علاء فوزي زكي، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، دار الحفانية، القاهرة، 2010، ص 553 وما بعدها ؛ سيد أبو اليزيد، شرح قانون العمل رقم

12 لسنة 2003، دار حيدر جروب، مصر، 2014، ص 204 وما بعدها.

(2) قانون العمل الليبي الملغي، رقم (58) لسنة 1970، الجريدة الرسمية، نشر في 1970/5/5م

ونتيجة ما سبق نجد أن المشرع في قانون علاقات العمل قد أعطى إجازة أطول للعمال الذين تقدم بهم العمر لاستعادة نشاطهم، والمحافظة على صحتهم وإراحتهم من عناء العمل وإجهاده، فالعامل يحتاج من الناحيتين النفسية والصحية أيضًا إلى فترة يبتعد فيها عن مكان العمل الذي يقضي فيه جزءًا من حياته اليومية، ليتفرغ للراحة أو الترفيه أو القيام بأعمال أخرى تقتضيها حياته المعيشية (1).

ثانيًا - تحديد مدة الإجازة السنوية حسب أقدمية العامل.

وفقا لهذا الأساس، فإن قانون علاقات العمل الليبي يميز بين مرحلتين في مدة خدمة العامل:

1- الإجازة السنوية لمدة ثلاثون يومًا: تكون مدة الإجازة السنوية (30) يومًا في السنة الواحدة شريطة ألا يتجاوز عمره خمسين سنة، ويبدأ احتساب المدة من التاريخ الفعلي لبدء العمل، أي تسلم العمل، وليس من تاريخ إبرام العقد وتحسب في تلك المدة مدة التجربة باعتبار أنها تدخل في إطار خدمة شخص العامل لدى جهة العمل (2).

كما تحسب أيضًا أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، لأنها تعتبر في حكم أيام العمل المتصل، ولكن لا عبرة بعدد ساعات العمل اليومية، سواء نقصت عن الحد الأقصى المقرر قانونًا، أم زادت عن هذا الحد الأقصى (3).

كما تحسب ضمن مدة خدمة العامل فترات التغيب المسموح بها قانونًا مثل مدة الإجازة المرضية، ومدة إجازة الوضع، ومدة التغيب بسبب إصابة العمل، أو لأداء الخدمة العسكرية (4).

ويتعدّر عن الاحتساب مدة الوقف عن العمل، التي لا تدخل في احتساب المدة التي يستحق عنها إجازة، وذلك لانتفاء الحكمة وهي الضرورة والراحة بعد عناء العمل، كما لا يدخل في الاحتساب المدة التي يقضيها العامل في السجن، فهي تعتبر مدة انقطاع عن العمل وفق ما استقر عليه الفقه في هذا الشأن (5).

وبالنسبة لمدة الإنذار بإنهاء العقد، فمن وجهة نظرنا يلزم التمييز بشأنها بين فرضين، فإذا كان العامل قد اشتغل فعلا خلال تلك المدة، فتدخل في حساب مدة الخدمة الفعلية التي يستحق عنها إجازة سنوية.

(1) عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الإجتماعي، دار الكتب الوطنية، طرابلس، ليبيا، 2012، ص 240.

(2) إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، القاهرة، 1961، ص 561 وما بعدها؛ حسن كيره، أصول قانون العمل، ط 3، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص 858؛ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 351؛ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1982، ص 301.

(3) سيد أبو اليزيد، شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، ص 205 وما بعدها.

(4) طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي، مرجع سابق، ص 307 وما بعدها.

(5) مُحسن عبدالحميد البيه، قانون العمل المصري، مرجع سابق، ص 241.

أما إذا كانت جهة العمل قد دفعت الأجر عن مدة الإنذار لإنهاء العقد فوراً، فنرى أنها لا تحتسب كون أن العامل لا يكون في خدمة جهة العمل منذ إعفائه من العمل خلال مدة الإنذار.

2- الإجازة السنوية لمدة خمسة وأربعين يوماً: تكون مدة الإجازة السنوية (45) يوماً لمن تجاوزت مدة خدمته عشرين سنة بغض النظر عن عمره، هذا سواء لدى جهة عمل واحدة أو لدى أكثر من جهة. ونتيجة ما سبق فإنه متى أمضى العامل في الخدمة عشرين سنة لدى جهة عمل أو أكثر، استحق الإجازة لمدة خمسة وأربعين يوماً.

ولا يؤثر على استحقاق الإجازة السنوية تعدد جهات العمل التي عمل العامل فيها، كما لا يؤثر على استحقاقه هذه الإجازة أيضاً انتقال ملكية المنشأة إلى مالك جديد، سواء بتصرف قانوني أو وفاة صاحبها وأيلولتها إلى الورثة، حيث يظل عقد العمل مستمراً في كل هذه الأحوال⁽¹⁾.

فما دام العامل قد استمر في الخدمة سواء لمصلحة جهة عمل واحدة أو أكثر فإنه يستحق المدة المقررة، فالمعول عليه مدة خدمة العامل لا وحدة العقد، فأقدمية العامل تتحقق بقضائه مدة الخدمة بصرف النظر عن أن يكون ذلك لحساب جهة عمل واحدة أو أكثر فلا يؤثر ذلك في حساب هذه الأقدمية تعاقب عقود العمل بالنسبة للعامل لدى جهات عمل متعددة، فهو يكتسب الأقدمية والخبرة، سواء استمر لدى جهة عمل واحدة أو تنقل بين أكثر من جهة عمل، وهذا ما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق مصلحة العامل.

ومع كل ما سبق إذا لم يكمل العامل سنة كاملة لاستحقاقه إجازة سنوية فهل له ذلك؟

الأصل ومن وجهة نظرنا أن تمنح الإجازة السنوية لمن أمضى في خدمة جهة العمل سنة كاملة، إلا أنه يجري العمل في بعض المنشآت الكبرى على احتساب الإجازات بناء على السنة الميلادية، على أن يستحق العامل إجازة جزئية تتناسب مع مدة خدمته السابقة على بدء السنة الميلادية⁽²⁾.

وكما أن المشرع في قانون علاقات العمل وضع حكماً عاماً في شأن منح العامل إجازة سنوية لا تقل عن خمسة عشر يوماً متصلة في السنة الواحدة، وبالتالي نرى أن العامل يستحق إجازة سنوية بنسبة مدة خدمته ولو لم تصل السنة، وكان يتوجب على مشرعنا النص على ذلك صراحةً.

(1) يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ط3، 1985، ص 279.

(2) محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص 351 وما بعدها.

الفرع الثاني

حقوق الطرفين في شأن الإجازة السنوية

بمجرد انعقاد الحق في الإجازة فإنه لا بد وأن تترتب حقوق لأحد طرفي العقد وهي التزامات بمفهوم المخالفة تقع على عاتق الطرف الآخر فيه، ونتيجة ذلك فإننا سنتناول في هذا الفرع أهمها، وذلك بشيء من التفصيل في الآتي:

أولاً- تمكين العامل من الإجازة السنوية.

بالعودة إلى نصوص قانون علاقات العمل نجد أن المشرع لم يحدد وقتاً معيناً خلال السنة لتمكين العامل من إجازته السنوية، ولكن مقتضيات سير العمل بالجهة تجعل لها حرية مطلقة في تحديد الوقت المناسب لمنحه إياها⁽¹⁾.

وبالتالي فجهة العمل تستطيع إعطاءها لبعض العمال ولو بعض مع استمرار نشاطها، أو إعطاءها لجميع العمال مرة واحدة، إلا أنه لو كانت الإجازة في جهة العمل تمنح عادة في أيام محددة من السنة للزم بها في ذات الأيام، فنشاط جهة العمل محل اعتبار في توقيت منح الإجازة السنوية .

وإذا كان أهم ما يميز القوانين العمالية عن غيرها هي واقعتها؛ أي أن أحكامها تتغير وتتطور باستمرار نتيجة تطور المجتمعات وظهور المستجدات العصرية، وهو ما دفع مشرعنا الليبي إلى وضع مبادئ فيها تقرّر حقوق العامل، وترك تنظيم بعض التفاصيل والجزئيات للسلطة التنفيذية عن طريق إصدار الأنظمة اللازمة كلما دعت الظروف لإصدارها، وذلك من منطلق سهولة تغيير وتعديل هذه الأنظمة تبعاً لتغير هذه الظروف.

وفي هذا الشأن نصت المادة (14) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل، على إلزام جهة العمل بإعداد جدول زمني للإجازات السنوية للعاملين بها، حيث ذكرت: "تعد جهة العمل جدولاً زمنياً للإجازات السنوية للعاملين بها يراعى فيه انتظام واستمرار العمل..."⁽²⁾.

يستنتج مما سبق أنه لا اعتبار لشخص العامل من حيث الأصل في تحديد موعد الإجازة، إلا أن مقتضيات حسن النية من وجهة نظرنا تفرض على جهة العمل أن تخطر شخص العامل قبلها بفترة معقولة حتى يستطيع الاستفادة منها بشكل أكبر، وهو ما وجب على المشرع بيانه وتحديد فترة إخطار للطرف الآخر حتى يتدارك أمره ولا تكون محل جدل بين طرفي العلاقة.

(1) محمود عبدالفتاح زهران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، ج1، 2003، ص 292 وما بعدها.

(2) اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الليبي، رقم (12) سنة 2010، المرفقة بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم(595) لسنة 2010، صدرت في 1378/12/30 و.ر.

ولكن هل يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته أو القيام بتأجيلها؟

في هذا الشأن نصت المادة (30) من قانون علاقات العمل الليبي على أنه: "... لا يجوز أن يتنازل العامل أو الموظف عن إجازتهما كما لا يجوز منعه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو إذا رغب في ذلك.

وفي جميع الأحوال يجب أن يتمتع العامل أو الموظف بإجازة لا تقل عن خمسة عشر يوماً متصلة في السنة". وفي ذات الشأن نصت المادة (32) من ذات القانون على أنه: "يستحق العامل أو الموظف عند انتهاء خدمته مقابلاً نقدياً يُحسب على أساس مرتبه عن إجازته السنوية التي لم يتمتع بها لمصلحة العمل. ولا يستحق العامل أو الموظف التعويض عن إجازته التي لم يتمتع بها إذا كان التأجيل بناءً على رغبته إلا في حدود ستة أشهر".

ومن دراستنا للنصين السابقين يتضح أنه لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته كما لا يجوز منعه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة جهة العمل أو إذا رغب شخص العامل، والأصل أن تمنح الإجازة دفعة واحدة دون تجزئة في نظرنا ولا تؤجل حتى لا تنتفي الحكمة من منحها لو كانت على فترات متقطعة⁽¹⁾، فحقوق الإنسان من حيث الأصل غير قابلة للتجزئة، سواء كانت حقوقاً مدنية أو سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، فهي جميعاً حقوق متصلة في كرامة كل كائن بشري، وهنا نجد أن المشرع قد قصد بتنظيمه لأحكام العمل حماية العامل في إنسانيته وبدنه، وبالتالي فلا محل لتطبيق هذا الحق على الأشخاص الاعتبارية⁽²⁾.

(1) بمقارنتنا للنصوص السابقة مع المادة رقم (39) من القانون رقم (58) لسنة 1970م نجد أنها أقرت حكماً خاصاً للتأجيل بحيث لا يتجاوز فترة السنتين ولا يكون للأحداث، حيث ذكرت: " لصاحب العمل أن يختار تاريخ منح الإجازة السنوية أو أن يمنحها بالتناوب إذا اقتضى تنظيم العمل ذلك، ولا يجوز له منح إجازة جماعية لعماله إلا بعد أخذ رأي العمال والحصول على موافقة مكتب العمل المختص قبل التاريخ المحدد لها بشهر ما لم يكن منصوباً عليها في لائحة النظام الأساسي للعمل. وتجاوز تجزئة الإجازة أو تأجيلها لسنة تالية فيما زاد على ستة أيام متصلة في كل سنة وذلك بناء على طلب كتابي من العامل وبشرط ألا يكون التأجيل لأكثر من سنتين ولا يسري هذا الحكم على الإجازات المستحقة للأحداث. ويحظر على العامل الاشتغال في أيام إجازته بأجر، وإلا جاز - بعد موافقة مكتب العمل المختص - حرمانه من أجره كله أو بعضه عن مدة الإجازة".

(2) أحمد حسن البرعي، رامي حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، ج2، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام قانون العمل رقم (12) لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص112؛ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون (12) لسنة 2003، ط4، دار النهضة العربية، 2004، ص110.

ومتى اقتضت مصلحة العمل تأجيل الإجازة السنوية لسنوات تالية، فإنه يكون للعامل الحق في ضمها إلى رصيد إجازته دون التقيد بحد أقصى، فإن انتهت مدة خدمته دون استعمالها كان له الحق في المطالبة بالمقابل النقدي، والتأجيل هنا يُفيد ضمناً أن العامل قد طلب الحصول على الإجازة ولم يرخص له بها من قبل جهة العمل بسبب ظروف العمل في المنشأة (1).

وبالتالي فإن العامل لم يتراخ في طلب الحصول على إجازته بمشيئته وإرادته المنفردة، ومن ثم يقوم حقه في المقابل النقدي عنها، كما أن استمرار العامل في العمل أثناء مدة الإجازة، مع عدم اعتراض جهة العمل، يعني استحقاقها للأول في عمله وهي نتيجة ضمنية.

وعلى عكس ما سبق فإنه يلتزم العامل بالقيام بالإجازة في الزمن المحدد لها من قبل جهة العمل إذا أخطرت به بوجوبها، ويرى بعض أهل الفقه أنه في حال رفضه كتابة القيام بالإجازة دون طلب تأجيلها سقط حقه في اقتضاء مقابلها، ذلك أن التعديل في الإجازة سواء كان بالتأجيل أو التجزئة أمر غاية في الأهمية فلا يكفي الطلب الشفوي أو الموافقة الواقعية كما أنهم يرون أنه لا يجوز هذا التأجيل لأبعد من السنة التالية مباشرة من السنة المستحقة عنها الإجازة أصلاً، وحتى يُعمل هذا الرأي لا بد أن يكون رفضه القيام بالإجازة في التاريخ والمدة التي حددتها جهة العمل بغير مبرر مقبول، فضلاً عن ضرورة ثبوت هذا الرفض كتابة (2).

ومن كل ما سبق يجب أن يحصل العامل على إجازته السنوية في نفس السنة التي يستحق عنها هذه الإجازة، بحيث لا يجوز تأجيلها إلى سنة أخرى إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، أو بناء على طلب كتابي من شخص العامل وهو ما يجب النص عليه صراحةً من قبل مشرعنا الليبي، لخطورة الأمر فلا يجوز الاكتفاء بالطلب الشفوي في ذلك، وتلتزم جهة العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل لها.

فمتى انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد وفقاً للتفصيل الذي ذكرنا ونؤكد أنه لا يجوز منع العامل من الإجازة أو تأجيلها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو إذا رغب شخصه في ذلك.

(1) عبدالعني عمرو الرويمض، القانون الإجتماعي، مرجع سابق، ص 244.

(2) مُحسن عبدالحميد البيه، قانون العمل المصري، مرجع سابق، ص 245؛ محمود عبدالفتاح زهران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 289 وما بعدها؛ محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص 355 وما بعدها.

ثانياً - الأجر المُستحق عن الإجازة السنوية.

الأجر هو المقابل المالي للعمل، أو ثمن العمل، كما كان يسمى في الماضي، أو بعبارة أخرى هو القيمة المالية التي تلتزم جهة العمل بدفعها لشخص العامل مقابل العمل الذي يقدمه الأخير، ويعتبر ما يستحقه العامل أجرًا مهما كانت تسميته، وأيًا كان نوعه، وأيًا كانت طريقة تحديده أو صورته سواء كانت نقدية أو عينية (1). والأصل أن يخصص العامل وقته وجهده للعمل وألا ينقطع عن أدائه إلا إذا حصل مقدمًا على إجازة، ومع مراعاة ما ورد من عجز بنص المادة (30) من قانون علاقات العمل حيث إنها أعطت الحق للعامل في الحصول على إجازة سنوية دون النص على أن تتم بأجر كامل، أم من دونه، إلا أن استحقاق الأجر قد يُستمد من السلطة الممنوحة لجهة العمل في تنظيم هذه الإجازة هذا من جهة، ومن جهة أخرى أنه وفي حال التأجيل بناءً على رغبة العامل ولمدة لا تتجاوز الستة أشهر فإنه يستحق التعويض عنها وبالتالي فالأجر ثابت وإن لم يتم النص عنه صراحةً (2).

وحيث إن مبادئ العدالة وأسس الإنصاف في مضمونها وصريحها تستوجب على جهة العمل، أن تمنح شخص العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر تقديرًا للمدة التي قضاه خلال كامل السنة في خدمتها، ولما كانت جهة العمل هي التي تلتزم بالأجر عن فترة خدمتها، فإنه يتعين عليها أيضًا أن تلتزم به أثناء فترة الإجازة. كما أنه ومما لا شك فيه أن الهدف من منح العامل إجازة سنوية ليلتقط أنفاسه خلالها من عناء العمل، ويعود إليه أكثر نشاطًا وحيوية، وحتى يكون العامل مطمئنًا فإن أيام راحته لا بد وأن تكون مدفوعة الأجر، لكي يعينه على مواجهة أعباء المعيشة أثناء هذه الفترة الوجيزة، وحرمانه منه يفوت الهدف الأصيل من منحه إياها. وحيث إن الأجر يعد الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي الواقع على عاتق جهة العمل، ولذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكليفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر، إذ يتحول مباشرة إلى عقد تبرّعي من العامل (3).

والمستقر عليه فقه استحقاق العامل للأجر على الدوام حتى يواجه متطلبات الحياة، فإذا كان العامل لا يؤدي بالفعل العمل أثناء الإجازة السنوية، إلا أن الأجر الذي يحصل عليه عن هذه الفترة إنما يمثل جزءًا من المقابل

(1) فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1973، ص 98؛ عبد العني عمرو الرويمض، القانون الإجتماعي، مرجع سابق، ص 244.

(2) عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي، ج1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2021، ص 305 وما بعدها؛ عبد العني عمرو الرويمض، القانون الإجتماعي، مرجع سابق، ص 244.

(3) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 22؛ حسن كبره، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص 124؛ فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، ص 98 وما بعدها.

الذي استحقه عن كامل السنة وتؤكد دفعه وقت الإجازة السنوية، أو بعبارة أخرى، أن الأجر المدفوع أثناء فترة الإجازة، يكون مقابل فترة عمل سابقة⁽¹⁾.

فتسليم العامل نفسه لجهة عمله واستعداده لمباشرة العمل ينعقد بهما حقه في الأجر، إلا أن ما منعه من العمل هنا ليست رغبته وإنما صريح القانون كأمر تنظيمي وبالتالي فإنه يستحق الأجر لا محاله، وهذا ما يتضح من الحكم العام الذي أرسته المادة (36) من قانون علاقات العمل والتي ذكرت فيه أنه: " يحرم العامل أو الموظف من مقابل عمله أو مرتبه عن المدة التي ينقطع فيها عن العمل بغير إجازة مرخص له بها مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية".

ومن هنا، فإن الأجر أثناء الإجازة السنوية يتمتع بذات الحماية المقررة للأجر بوجه عام، فيكون كاملاً عن فترة الإجازة، وبالتالي ومن وجهة نظرنا يدخل فيه ملحقات الأجر، كالمزايا العينية، وبديل طبيعة العمل، كما يستحق العامل مقابل ساعات العمل الإضافية متى توافر فيها عنصر الاستقرار والثبات.

ولكن هل ذات الحكم يستمر إذا ثبت قيام العامل بالعمل أثناء فترة الإجازة السنوية لدى جهة عمل أخرى؟ المستقر عليه فقهاً أنه يحق لجهة العمل أن تحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة متى ثبت اشتغاله خلالها لدى جهة عمل أخرى بمقابل وأن تسترد ما أدته له من أجر عنها وذلك مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي ما لم يكن مأذوناً له بذلك⁽²⁾.

والحكمة مما سبق هي معاملته بنقيض مقصوده نتيجة تقويته الغرض من الإجازة، والحرمان من الأجر هنا هو عقوبة مدنية توقع على العامل عند اشتغاله خلال فترة إجازته السنوية، لدى جهة عمل أخرى، نتيجة ما يلحق جهة العمل الأصلية من ضرر محقق متمثلاً في الإجهاد الذي يصيب العامل من عدم تمتعه بإجازته، مما ينعكس بالسلب على كفاءته في العمل لاحقاً عند عودته من الإجازة .

أما إذا اشتغل العامل خلال فترة الإجازة لحسابه الخاص، فمن وجهة نظرنا أنه لا يُحرم من الأجر، حيث إنه يصعب إثبات عمله خلال فترة الإجازة عملاً يتنافى مع الغرض من الإجازة.

(1) محمود عبدالفتاح زهران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 289 وما بعدها؛ محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص 357 وما بعدها.

(2) محمود زهران، الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 309؛ علي عوض حسن؛ علاء فوزي زكي، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، ص 583؛ عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي، ج1، مرجع سابق، ص 307 وما بعدها؛ عبدالعني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 242 وما بعدها.

المطلب الثاني

دور القضاء الليبي في استحقاق العامل للإجازة السنوية

يلعب القضاء دورًا أساسيًا وهامًا من أجل حماية المجتمع والحفاظ على الأمن والنظام والاستقرار الاجتماعي فيه، فالوظيفة الأساسية للقضاء حل النزاعات التي تقع في المجتمع وإقامة العدل فيه وهو أمر ليس باليسير، كونه يتدخل في مسائل عدة تتعلق بحقوق الأشخاص المختلفة⁽¹⁾.

وحيث إن نصوص القانون ملزمة للجميع ولكل المستويات فإنه يبدو من غير المنطق أن نقر بصفة الإلزام لأعمال السلطة التشريعية ونكرها على أعمال السلطة القضائية، فصفة الإلزام للأحكام القضائية تستمد من قوة القانون نفسه، لأن الحكم القضائي يفصل طبقاً للقانون الأمر الذي يمنحه قوة إلزامية مستقاة من قوته القانونية.

فالمحاكم عُهد إليها مهمة تطبيق القانون بشكل عادل ومستقل وتفسير ما يشوب نصوصه من غموض أو قصور، وبشكل متزايد في المسائل الأساسية والحيوية، وبالتالي فأحكامها تعتبر مصدرًا من مصادر الالتزام الحديثة، حيث إنها تضمن حماية حقوق أطرافها وتوفر إطارًا لحل النزاعات الواقعة بينهم بطريقة عادلة وعلنية وتؤسس قاعدة قانونية تأخذ بها المحاكم الأخرى المساوية لها والأدنى منها درجة، فتكون هذه الأحكام ملزمة للقضاء ويطلق عليها لفظ السابقة القضائية⁽²⁾.

ونتيجة ذلك قد يستفيد منها حتى الغير متى كانت الواقعة مشابهة للقضية الأولى وفي نطاق اختصاصها، وبالتالي قد يحتج بها الغير ويسترشد بها متى تشابهت الوقائع وتوحدت الأوصاف والحيثيات والدلائل. ولما كان من مقتضيات حُسن النية تَجيز لجهة العمل أن تُحدد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه كما بيئنا آنفًا، فهل يجوز لها تعديل هذه المدة أو حرمان شخص العامل من الإجازة السنوية أصلاً؟ وما دور القضاء في كل ذلك؟

للإجابة فإننا سنقوم بدراسة هذا المطلب في فرعين أولهما التعديل في مدة الإجازة السنوية والفرع الثاني عن ضمان استحقاق الإجازة السنوية من عدمها.

(1) عبدالقادر محمد شهاب، أساسيات القانون والحق في القانون الليبي، دار الفضيل، 2013، ص 115.

(2) سمير تناغو، الحكم القضائي مصدر جديد للالتزام، مكتبة الوفاء القانونية، 2014، ص 7 وما بعدها.

الفرع الأول

التعديل في مدة الإجازة السنوية

بمقتضى أحكام قانون علاقات العمل كما بيّنا فإنه لا يجوز للعامل النزول عن إجازته أو منعه منها أو تأجيلها أو قطعها، إلا لضرورة تقتضيها مصلحة جهة العمل أو إذا رغب شخص العامل ولا اعتبار للسن في ذلك، وبالتالي يقع على عاتق جهة العمل أن تلتزم بمنحه إياها، وإن لم تفعل فإنها تكون قد أخلت بالتزام جوهرى وفق أحكام صريح القانون، ولاشك أن تقرير مثل هذا البطلان إنما يهدف إلى محاربة إغراء جهة العمل للعامل بالنزول عن إجازته مقابل ما قد يحصل عليه من مال⁽¹⁾.

ولكن هل الاتفاق بين العامل وجهة العمل على تعديل مدة الإجازة بالزيادة يكون مشروعاً؟ وما مدى تأثير مدة الإجازة السنوية بالإجازات الأخرى؟

أولاً- الزيادة في مدة الإجازة.

الاتفاق بين العامل وجهة العمل على تعديل أحكام الإجازة بما فيه مصلحة للعامل يكون مشروعاً ويرتب التزاماً على عاتق جهة العمل لا ينفك عنها، فيمكن أن تزيد مدة الإجازة السنوية عن الحدود السابقة بيانها في نصوص قانون علاقات العمل الليبي.

وقياساً على ذلك ذكرت المحكمة العليا أنه: " إذا نص في عقد العمل على أن الاتفاق يفسر وينفذ طبقاً لقانون الولايات المتحدة الأمريكية فإن ذلك لا يؤثر على اختصاص المحاكم الليبية بنظر النزاع لأن الاتفاق على تطبيق قانون معين لا شأن له بالاختصاص ولا يعمل بهذا الاتفاق لأن قوانين العمل من النظام العام التي لها السيادة في بلدها ولا يجوز الاتفاق على غيرها إلا إذا كان في هذا الاتفاق مصلحة للعامل"⁽²⁾.

وقد أيدت ذلك أيضاً المحكمة العليا في قولها: " وإن كان لرب العمل أن ينهي عقد عمل العامل غير محدد المدة إلا أن ذلك مشروط بمراعاة مدة الإخطار القانوني وبتوافر المبرر المشروع للإنهاء وإلا عُدد هذا الإنهاء تعسفياً موجبا للتعويض، وكان يبين من الحكم المطعون فيه أن الثابت من الأوراق أن هناك عقد عمل غير محدد المدة بين الطاعن والشركة المطعون ضدها يتضمن شرطاً مفاده أن يمنح الطاعن شهر إجازة عقب كل شهر عمل إلا أن الشركة عرضت عليه تغيير هذا الشرط بمنحه شهر إجازة واحد في السنة عملاً بما هو مقرر

(1) محمود عبدالفتاح زهران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 292؛ عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي، ج1، مرجع سابق، ص 311 وما بعدها.

(2) المحكمة العليا الليبية: الطعن رقم 67، لسنة 18 ق، جلسة 13/6/1972 م، س9، ع1، ص 111، موسوعة الباحث في مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول.

في قانون العمل الليبي وذلك بالنظر لحاجتها لتواجده في موقع العمل في ليبيا بشكل مستمر خاصة بعدما حصلت مشاكل بالحفارة التي كان يعمل بها أثناء قضائه إجازته بكندا إلا أن الطاعن رفض هذا العرض فقامت الشركة بفسخ عقده وكان لا جدال في أن عقد العمل كأى عقد لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون - م 147/1 مدني - بما لا يجوز معه للشركة المطعون ضدها أن تتفرد بتغيير شروط عقد عمل الطاعن معها وتلزمه بقبول ما عرضت عليه من تعديل في مدة الإجازة المستحقة له حتى ولو كان هذا التعديل لا يخرج عما هو مقرر بالقانون ذلك أنه متى تضمن عقد العمل شرطاً أكثر فائدة للعامل فإن هذا الشرط يعتبر صحيحاً وللعامل أن يتمسك به ولو كان مخالفاً لنصوص القانون⁽¹⁾.

ونتيجة لما سبق فإنه من الممكن أن يتفق العامل مع جهة العمل على خلاف ما نص عليه قانون علاقات العمل وذلك بمنح الأول إجازة كاملة تفوق ما هو مُحدد في نصوص القانون متى كانت أنفع للعامل.

ويكون ما سبق سواء في حال التزام جهة العمل بمقتضى نص خاص في عقد العمل الناشئ بين العامل وجهة العمل، أو اتفاق لاحق له، أو لائحة النظام الأساسي للجهة، أو أن تكون قد جرت عادة جهة العمل على إعطاء العمال مدة أطول للإجازة السنوية، وأصبحت لهذه العادة صفة الاستقرار والاطراد مما يقطع الشك يقيناً بأن مدة الإجازة الزائدة لا تمثل مجرد منحة عارضة، وإنما هي التزام يقع على عاتق جهة العمل ولا باعتبارها تكملة بإجازات أخرى كما سنبين في الآتي.

ثانياً- تأثر مدة الإجازة السنوية بالإجازات الأخرى.

تتنوع إجازات العامل متمثلة في الإجازة الطارئة، والإجازة المرضية، والإجازة الخاصة سواء أثناء أداء فريضة الحج، أو الزواج، أو المرأة عند وفاة زوجها، وأثناء أداء الامتحانات الدراسية، وإجازة الحمل والوضع بالنسبة للعاملات، والراحة الأسبوعية، والعطلات الرسمية أيضاً.

والمبدأ المُستقر عليه في هذا الشأن استقلال الإجازة السنوية عن غيرها من الإجازات السابق ذكرها، ويمكن استخلاص ذلك من حكم المحكمة العليا في قولها أن: " المادة 45 من قانون العمل حددت الإجازات التي لا يجوز لصاحب العمل أن يفسخ العقد أثناءها بأنها الإجازات المنصوص عليها في المواد السابقة على تلك المادة ومن بينها الإجازة المرضية التي نظمها المادة 42 من القانون المذكور وحددتها بمدة معينة يحصل عليها العامل خلال كل سنة من سنوات العمل في حالة ثبوت مرضه"⁽²⁾.

(1) المحكمة العليا الليبية: الطعن رقم 8، لسنة 43 ق، جلسة 2000/3/11 م، موسوعة الباحث في مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول.

(2) المحكمة العليا الليبية: الطعن رقم 600، لسنة 53 ق، جلسة 2009/3/21 م، منظومة مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول.

وبالتالي فتتوزع الإجازات المقررة لشخص العامل في نصوص متفرقة يُعد قرينة بحيث لا يدخل في حساب مدة إحداها الأخرى، وهذا ما أكدته المادة (17) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل بقولها: " لا تحسب أيام العطلات الأسبوعية والرسمية والإجازات المرضية ضمن مدة الإجازة المصرح بها إذا وقعت خلالها، ويجوز منح تعويض عن العطلات الأسبوعية إذا توافقت مع العطلات الرسمية، كما يجوز منح إجازة ليوم العمل الواقع بين العطلة الأسبوعية والعطلة الرسمية، ويخصم من الإجازة السنوية"⁽¹⁾.

فتمت تخطي الإجازة السنوية يوم أو أكثر من أيام الراحة الأسبوعية أو من أيام إجازات الأعياد التي يفرضها المشرع فلا يحتسب هذا اليوم أو هذه الأيام ضمن الإجازة السنوية، ويترتب على ما سبق أنه:

1- لا يجوز أن تخصم مدة الإجازة الطارئة من الإجازة السنوية: والإجازة الطارئة هي التي ينقطع فيها العامل عن العمل بسبب طارئ لمدة لا تتجاوز اثني عشر يوماً خلال كامل السنة، ومع أن هذه الإجازة عارضة ويمكن أن تصل إلى اثني عشر يوماً خلال كامل السنة، إلا أن المشرع جعل لها حداً أقصى في المرة الواحدة، وهو ثلاث أيام، وإن كان الفقه قد اختلف فيها⁽²⁾ إلا أن المشرع الليبي قد حسم الأمر في هذا النوع من الإجازات وأقر عدم احتسابها من الإجازة السنوية⁽³⁾.

2- لا يجوز أن تخصم مدة الإجازة المرضية من الإجازة السنوية، ومفاد ذلك أن حق العامل في الإجازة المرضية مستمد من قانون علاقات العمل، وبالتالي فهو مستقل عن حقه في الإجازة السنوية، خاصة وأن العامل أثناء الإجازة المرضية يعتبر في خدمة جهة العمل⁽⁴⁾.

(1) يتوافق جزئياً نص هذه المادة مع المادة (38) من قانون العمل الملغي والتي محلها أنه: " لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في إجازة سنوية لمدة ستة عشر يوماً بأجر كامل، وتزداد الإجازة إلى 24 يوماً للأحداث والعمال الذين أمضوا خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل أو للذين يشغلون وظائف رئيسية يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه. ولا يحسب ضمن أيام الإجازة أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطلات الرسمية التي تتخللها. ولا يجوز التنازل عن الحق في الإجازة مقابل أي بدل نقدي أو عيني".

(2) يس محمد يحي قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 281 وما بعدها؛ مُحسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، ص 243 وما بعدها؛ قدرى عبدالفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، مرجع سابق، 163.

(3) نصت المادة (31) من قانون علاقات العمل على أنه: " يستحق العامل أو الموظف إجازة طارئة لسبب قهري لا يتمكن معه من استئذان رؤسائه مقدماً للترخيص له في الغياب، على أن يقدم فور عودته إلى العمل مبررات غيابه. ولا تكون الإجازة الطارئة لأكثر من ثلاث أيام في المرة الواحدة، ولا تتجاوز اثني عشر يوماً في كل سنة، ويسقط حقه فيها بمضي السنة ولا تحسب هذه الإجازة من الإجازات السنوية".

(4) أكدت ذلك المادة (33) من قانون علاقات العمل بقولها: " للعامل أو الموظف الحق في إجازة مرضية مدفوعة المقابل أو المرتب لمدة لا تزيد عن خمسة وأربعين يوماً متصلة أو ستين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة..... وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد الإجازة المرضية الممنوحة للعامل أو الموظف وفقاً لحكم هذه المادة على ثلاثة أشهر خلال السنة الواحدة".

- 3- لا يجوز أن تخصم من الإجازة السنوية مدة الإجازة الخاصة بأداء فريضة الحج، أو الزواج، أو إجازة المرأة المخصصة لها عند وفاة زوجها، أو المخصصة لفترة الامتحانات الدراسية، حيثُ خول المشرع للعامل حق طلبه إياه طبقاً لقانون علاقات العمل، وبالتالي فهي مستقلة عن الإجازة السنوية⁽¹⁾.
- 4- لا يجوز أن تخصم من الإجازة السنوية إجازة الحمل والوضع بالنسبة للعاملات، حيثُ إنها أيضاً مستمدة من قانون علاقات العمل، وبالتالي فهي أيضاً مستقلة عن الإجازة السنوية⁽²⁾.
- 5- لا يجوز أن تخصم من الإجازة السنوية راحة العامل الأسبوعية، حيثُ إنها مقررة وفق أحكام القانون الناظم للعلاقة قانون علاقات العمل⁽³⁾.
- 6- لا يجوز أن تخصم مدة العطلات الرسمية من الإجازة السنوية، حيثُ إنها مقررة بقوانين خاصة، وبالتالي فهي خارجة عن إرادة شخص العامل فيكون له أجراً كاملاً عنها⁽⁴⁾.
- ومما سبق نرى أن الإجازة السنوية تكون مستقلة عن الإجازات الأخرى، وبالتالي فإنه يجوز للعامل أن يجمع بين إجازة الحج والإجازة السنوية، وللعاملة أن تجمع بين الإجازة المرضية والإجازة السنوية، أما الإجازات الإضافية التي قد تمنحها جهة العمل للعمال إضافة إلى الإجازات الأخرى المقررة كالأعياد والمناسبات الطارئة، فإنه يجوز اقتطاعها من الإجازة السنوية إذا كان قد تلقى العامل عنها كامل الأجر ولا يجوز لها التفرقة بين العمال في هذا الشأن⁽⁵⁾.

(1) نصت عليها المادة 34 " يكون للعامل أو الموظف الحق في إجازة خاصة بمرتب كامل في الحالات الآتية :

أ- أداء فريضة الحج وتكون لمدة عشرين يوماً ولا تمنح إلا مرة واحدة طوال مدة خدمته.

ب- الزواج وتكون لمدة أسبوعين ولا تمنح إلا مرة واحدة طوال مدة الخدمة.

ج- للمرأة عند وفاة زوجها وتكون لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام.

د- أداء الامتحانات الدراسية، وتكون للمدة المقررة لأداء الامتحانات".

(2) نصت المادة (25) من قانون علاقات العمل على أنه:

"للمرأة الحق في إجازة أمومة بمقابل مدتها أربعة عشر أسبوعاً عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة، وتتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع، وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعاً إذا أنجبت أكثر من طفل. ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغييرها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

كما يكون للمرأة العاملة في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في التمتع بفترة أو فترات توقّف عن العمل خلال ساعات العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة من أجل إرضاع طفلها، على أن تعتبر ساعات عمل مدفوعة المقابل".

(3) نص المادة (14) من قانون علاقات العمل على أنه: " يحق لكل عامل أو موظف أن يحصل على راحة أسبوعية بمقابل لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة ويراعى أن تكون يوم جمعة...".

(4) راجع في ذلك القانون رقم (5) لسنة 2012 بشأن العطلات الرسمية، الصادر في طرابلس، 2012/1/8.

(5) عماد صالح الحمام، المساواة بين العمال في قانون العمل، المصرية للنشر والتوزيع، 2017، ص 269 وما بعدها.

الفرع الثاني

ضمان استحقاق الإجازة السنوية من عدمها

إن ثبوت دين ما على شخص المدين ليس باليسير، وهو لا يسقط عنه إلا بتنازل الدائن الصريح أو سقوطه بالتقادم، والدين في الإجازة السنوية هو البذل، وحيث إن الدائن هو شخص العامل والمدين هو جهة العمل، ولم يتنازل الأول عن حقه في دينه بل ولا يحق له التنازل أصلاً وهو ما سنقوم ببيانه في الآتي:

أولاً- ثبوت الحق في الإجازة ضمناً.

أقرت المحكمة العليا في حديث أحكامها بثبوت الحق في الإجازة السنوية صراحةً وضمناً وذلك بقولها: "أن عدم تمتع العامل أو الموظف بإجازته تعتبر محفوظة لمصلحة العمل سواء كان عدم تمتع العامل أو الموظف بإجازته السنوية راجعاً لإرادة الإدارة، أم كان باستمراره في عمله عند حلول ميعاد إجازته دون أن تلزمه الإدارة بالتمتع بإجازته، واعتبار إجازة العامل أو الموظف بها محفوظة لمصلحة العمل ولو لم يثبت هذا الحفظ كتابياً مؤسس على قرينة مستمدة من اختصاص الإدارة وانفرادها بتنظيم إجازات العاملين أو الموظفين التابعين لها فهو أمر موكل بها حسبما تراه محققاً لمصلحة العمل لا بالعامل أو الموظف .." (1).

ومع كل ما سبق فإن بعض الفقه يرى أن حق العامل في الإجازة يسقط بسكوته عن المطالبة بها، حيث اعتبروا أن الإجازة السنوية وإن كانت من النظام العام، إلا أنها حق اختياري للعامل، فإذا لم يطلبها سقط التزام جهة العمل بإعطائها للعامل، كما ذهبوا إلى أن إلزام جهة العمل بأجرة الإجازة التي لم يطلب بها العامل لا يتفق مع الغرض الذي شرعت الإجازة السنوية لتحقيقه؛ وهو السماح لشخص العامل باستعادة قواه المادية والمعنوية، مما يعني أن العامل يستطيع ضمناً النزول عن حقه في الإجازة بالسكوت عن طلبها (2).

وإن كنا لا نتفق مع هذا القول حيث إن الإجازة السنوية من السلطة الأمرة كما رأينا في نصوص القانون وأحكام القضاء التي وافقت صحيحة، كما إن الأخذ بالقول السابق يؤدي إلى إهدار حق العامل فيها، إذ سينصرف هذا الأخير في العادة عن طلبها خيفة تسريحه، وبالتالي فهي من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حيث إن إرادة الناظم تتمثل في وجوب استحقاق وتنفيذ الإجازة، وبالتالي فهي حق لشخص العامل، والتزام على جهة العمل بغض النظر عن طلب شخص العامل منحه إياها أو سكوته عنها.

(1) المحكمة العليا الليبية: الطعن رقم 145، لسنة 67 ق، جلسة 2023/7/5م. حكم غير منشور.

(2) مُحسن عبدالحميد البيه، قانون العمل المصري، مرجع سابق، ص 247؛ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 464 وما بعدها.

ثانياً- بطلان التنازل عن الإجازة.

يقع باطلاً أي اتفاق بين العامل وجهة عمله يخالف أحكام القانون فيما يتعلق بالإجازة السنوية، وقد أكدت ذلك المحكمة العليا في ليبيا بقولها: " .. أن الإجازة السنوية حق قرره القانون للعامل لاعتبارات تتعلق بالنظام العام وهي أيام معدودات من كل سنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة في القانون ولغير مقتضيات مصلحة العمل استبدال أيام أخرى بها من السنة أو السنوات التالية لاستحقاقها كما لا يجوز استبدال مقابل نقدي بها، وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها في الترويج عن العامل وتجديد نشاطه الجسماني والنفسي ولم تحقق الغرض منها وتحولت إلى (عوض) ومجرد مال مسال يدفعه صاحب العمل إلى العامل، وفي ذلك مصادرة لاعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها.."⁽¹⁾.

وبالتالي فلا يمكن السماح لجهة العمل بإنهاء عقد العمل كون أن العامل استخدم حقه في الإجازة، حيث إن سكوته كان خوفاً من إنهاء عقده ونزولاً عن حقه في الإجازة وهو ما أراد القضاء أن يتلافاه في هذا الحكم. فمن الطبيعي ألا يكون استعمال العامل لحقه في الإجازات سبباً مشروعاً لفسخ عقد العمل، ولا يجوز لجهة العمل حرمان العامل منها إلا في حدود ما هو مقرر قانوناً، وبأداء التعويضات المقررة في مثل هذه الحالات، فالإجازة مقررة بموجب القانون كما بيّنا آنفاً⁽²⁾.

ونتيجة ما سبق فإن الاتفاق المسبق بين العامل وجهة العمل على نزول العامل عن إجازته سواء أكان كلياً أو جزئياً بإنقاص مدتها يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً، حيث إنه يتعلق بالنظام العام. ولكن هل تتأثر الإجازة السنوية بانتهاء عقد العمل؟ وهل تخضع للتقادم الطويل؟

لم يتضمن قانون علاقات العمل حكماً يعالج أثر انتهاء عقد العمل على الإجازة السنوية بخلاف قانون العمل السابق⁽³⁾، إلا أنه ومما لا شك فيه أن الالتزام ينقضي وتنتهي آثاره بحصول صاحب الحق على حقه، أي بتنفيذه، وقد ينقضي باستيفاء ما يعادله، أي بما يقابله أو يساويه، وفي حالات أخرى قد ينقضي الالتزام دون الوفاء به، كالإبراء منه واستحالة التنفيذ والتقادم المسقط.

(1) المحكمة العليا الليبية: الطعن رقم 55، لسنة 44 ق، جلسة 1999/6/19 م، منظومة مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول.

(2) نصت المادة (40) من قانون العمل الملغي رقم (58) لسنة 1970م على أنه: " للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا انتهى عقده لأي سبب من الأسباب قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها.

وتحسب الإجازة المستحقة للعامل عن أجزاء السنة بنسبة المدة التي اشتغلها في تلك السنة ولو لم يمضِ سنة كاملة في العمل".

(3) انظر تمهيد المطلب الأول في ذات البحث .

وقد أكدت ما سبق المحكمة العليا في قولها: "إن مقابل الإجازات التي لم يتمتع بها .. يستحق له بعد انتهاء خدمته ولا يكون بهذا من الحقوق الدورية المتجددة المنصوص عليها في المادة 1/362 من القانون المدني وينطبق عليه بالتالي التقادم الطويل المنصوص عليه في المادة 1/361 من القانون المدني"⁽¹⁾.

فبرجوعنا لنص المادة (1 / 361) من القانون المدني الليبي نجد أنه: "تتقادم دعوى المطالبة بالالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة... وهذه المدة تنقطع بالأسباب العامة التي تقطع التقادم، كالمطالبة القضائية بالحق، ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة، شريطة أن تكون المطالبة القضائية جازمة بذات الحق، فإذا لم تكن كذلك فلا تؤدي إلى قطع التقادم، وقد أكدت ذلك المحكمة العليا بقولها: "رفع الدعوى المستعجلة بطلب وقف تنفيذ قرار لا يقطع التقادم بالنسبة لأصل الحق؛ لأن ما يطال به العامل مدينه في الدعوى، إنما هي إجراءات وقتية عاجلة، يصدر قاضي الأمور المستعجلة الحكم فيها بإجراء وقتي لا يمس أصل الحق، ولا يعتبر فصلاً فيه، ومن ثم لا يترتب على هذا الطلب قطع مدة التقادم"⁽²⁾.

وعلى أية حال فإن قطع التقادم لا بد أن يكون لسبب من الأسباب الواردة في القانون كالتنبية بالوفاء بناءً على سند تنفيذي، وبالحجز، وبالطلب الذي يتقدم به الدائن لقبول حقه في تفليس أو في توزيع، وتنقطع كذلك بإقرار المدين، كما يوقف هذا التقادم إذا وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه.

وأخيراً، ولما كان نص المادة (698) من القانون المدني الليبي منشأً لنظام خاص بالدعاوى الناتجة عن عقد العمل وليس لميعاد سقوط، فإن مقتضى ذلك وقف سريان مدة التقادم ما بقي المانع قائماً، واحتساب مدة السنة أو الباقي منها من وقت زوال المانع⁽³⁾.

وآخرًا مع كل ما سبق فإن إخلال جهة العمل تجاه العامل بعدم منحه إجازته السنوية، يضعها تحت طائلة العقوبة الجنائية المنصوص عليها في المادة (3/121) من قانون علاقات العمل والتي مفادها أنه: "يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من يرتكب مخالفة للأحكام الأخرى من البابين الأول والثالث من هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وفي جميع الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد من وقعت المخالفة في شأنهم...".

ومما سبق فلا مناص لجهة العمل من منحها الإجازة السنوية لشخص العامل وفق الضوابط والشروط السابق ذكرها.

(1) المحكمة العليا الليبية: الطعن رقم 34، لسنة 56 ق، جلسة 2010/12/19 م، منظومة مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول.

(2) المحكمة العليا الليبية: الطعن رقم 25، لسنة 39 ق، جلسة 1993/11/15 م، منظومة مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول.

(3) المحكمة العليا الليبية: الطعن رقم 99، لسنة 20 ق، جلسة 1975/6/1 م، س 12، ع 2، ص 46، منظومة مبادئ المحكمة العليا، الإصدار الأول.

الخاتمة

في نهاية هذا البحث نصل إلى خاتمته التي توصلنا من خلالها إلى أهم النتائج والتوصيات، وذلك على النحو الآتي:

أولاً- النتائج:

- ممّا وصلت إليه الدّراسة أن الإجازة السنوية حق مكتسب لكل عامل، ولا يجوز قطعها أو تأجيلها إلى سنة أخرى إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، وهي أطول نسبياً مقارنةً بالمدد المنصوص عليها في قانون العمل الملغي إلا أنها خلت من تنظيم خصوصية للأحداث.
- الأجر أثناء الإجازة السنوية يتمتع بذات الحماية المقررة للأجر بوجه عام وإن لم يُنص عليه صراحةً، ويدخل فيه ملحقاته، كالمزايا العينية، وبديل طبيعة العمل، ويحرم العامل منه إذا ثبت اشتغاله خلال الإجازة لدى جهة عمل أخرى بمقابل، ولا يكون ذلك إذا اشتغل العامل خلال فترة الإجازة لحسابه الخاص.
- خلت التشريعات لدينا في ليبيا من بيان من بيده تحديد موعد الإجازة، إلا أن اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل نصت على أنه يجب على جهة العمل أن تعد جدولاً للإجازات، وهنا فإن مقتضيات حسن النية تفرض عليها أن تخطر شخص العامل قبل الإجازة بفترة معقولة.
- يستحق العامل عند نهاية عمله مقابلاً نقدياً يحسب على أساس مرتبه على إجازته السنوية التي لم يتمتع بها لمصلحة العمل وتلتزم جهة العمل بتسويتها، ولكنه لا يستحق التعويض عن إجازته التي لم يتمتع بها إذا كان التأجيل بناء على رغبته إلا في حدود ستة أشهر.
- إن تمكين جهة العمل للعامل التابع لها من أداء عمله وعدم إلزامه بالإجازة يعد موافقة ضمنية على التأجيل من قبلها، ويرى بعض الفقه أنه في حال رفض العامل كتابة القيام بالإجازة دون طلب تأجيلها سقط حقه في اقتضاء مقابله، وحتى يُعمل هذا الرأي لا بد أن يكون رفضه القيام بالإجازة في التاريخ والمدة التي حددتها جهة العمل بغير مبرر مقبول.
- يمكن أن يُمنح العامل إجازة تفوق ما هو محدد في نصوص قانون علاقات العمل سواء في حال التزام جهة العمل بمقتضى عقد العمل، أو اتفاق لاحق له، أو لائحة النظام الأساسي للجهة، أو أن تكون قد جرت عادة جهة العمل على ذلك.

• الإجازة السنوية من السلطة الأمرة، وبالتالي فهي من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها بإعفاء العامل منها، أو إنهاء عقده كونه تمتع بها، حيث إن إرادة الناظم تتمثل في وجوب استحقاق تنفيذها، والاتفاق المسبق بين العامل وجهة العمل على نزول العامل عن إجازته يكون باطلا بطلانا مطلقا، كما أن إخلالها بعدم منحها إيها، يُعد خطأ مسبباً لضرر يوجب التعويض ويثبت المسؤولية مدنياً عليها، ولا يسقط إلا بالتقادم، كما أنه يضعها تحت طائلة العقوبة الجنائية المنصوص عليها في المادة (3/121) من قانون علاقات العمل.

ثانياً - التوصيات:

- نسعى من خلال دراستنا لهذا الموضوع جاهدين، في التأكيد على كفالة أقصى خصوصية للعامل، ومن هذا المنطلق نوصي بالآتي:
- فرق المشرع في مدة الإجازة بحيث إما أن تكون ثلاثون يوماً أو خمسة وأربعون يوماً بضوابط، ومع ذلك كنا نرى من الأمثل أن يكون نصه على ألا تقل عن هذه المدد بحيث من الممكن الاتفاق على زيادتها، كما أنه لم يقدم نصاً يبيّن مدة الإجازة السنوية الممنوحة للأحداث، وترك الحكم عام في ذلك، ونظراً لخصوصيتهم يتوجب النص على مدة أطول خاصة بهم.
 - نوصي مشرعنا الليبي بضرورة النص على اختصاص جهة العمل بتحديد موعد الإجازة السنوية للعامل وتمكينه منها وإخطاره قبلها بفترة معقولة حتى يستطيع الاستفادة منها بشكل أكبر، لا تقل عن ثلاثين يوماً حتى يتدارك أمره ولا تكون محل جدل بين طرفي العلاقة.
 - بالرغم من حظر المشرع تأجيل الإجازة السنوية إلا لضرورة، إلا أنه يجب النص على ألا يكون ذلك إلا لسنة تالية حتى لا تنتفي الحكمة منها، وبطلب كتابي إما من شخص العامل أو جهة العمل، فلا يجوز الاكتفاء بالطلب الشفوي فيه.
 - على الرغم من نص المشرع في قانون علاقات العمل في شأن منح العامل إجازة سنوية لا تقل عن خمسة عشر يوماً متصلة في السنة الواحدة، إلا أنه يجب النص على استحقاق العامل إجازة سنوية بنسبة مدة خدمته ولو لم تصل السنة.
 - لقد أحسن المشرع صنعا في قانون العمل الملغي عندما نص على أن للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا انتهى عقده لأي سبب من الأسباب قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، نوصي مشرعنا بالاستدراك والنص على ذلك.

- وأخيراً وليس آخراً نناشد مشرعنا الليبي باستكمال مسيرته في رعاية الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، والتأكيد على ذلك كلما حانت الفرصة لأيّ تعديل تشريعيّ قادم.

قائمة بأهم المراجع

أولاً- مراجع الفقه القانوني:

- أحمد حسن البرعي، رامي حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، ج2، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام قانون العمل رقم (12) لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
- إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، القاهرة، 1961.
- حسن كيره، أصول قانون العمل، ط3، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.
- سمير تناغو، الحكم القضائي مصدر جديد للالتزام، مكتبة الوفاء القانونية، 2014.
- سيد أبو اليزيد، شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، دار حيدر جروب، مصر، 2014.
- طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008.
- عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، دار الكتب الوطنية، طرابلس، ليبيا، 2012.
- عبدالقادر محمد شهاب، أساسيات القانون والحق في القانون الليبي، دار الفضيل، 2013.
- عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون (12) لسنة 2003، ط4، دار النهضة العربية، 2004
- علي عوض حسن ؛ علاء فوزي زكي، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، دار الحقانية، القاهرة، 2010.
- عماد صالح الحمام، المساواة بين العمال في قانون العمل، المصرية للنشر والتوزيع، 2017.
- عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي، ج1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2021
- فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1973.
- قدري عبدالفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- مُحسن عبدالحميد البيه، قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، 2011.
- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1982.
- محمود عبدالفتاح زهران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، ج1، 2003.
- يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، دراسة مقارنة، النهضة العربية، ط3، 1985.