

## الفصل الأول: العطلة السنوية:

إن المتتبع لنصوص القانون بحسب الامر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد ان المشرع نص على حق الموظف في العطل السنوية، دون التطرق إلى تعريفها.

وبالرجوع إلى الفقه نجد هناك عدة تعريفات تكاد تكون متقاربة، فلقد عرفها بعض الفقهاء على أن العطلة السنوية هي العطلة التي يستحقها الموظف بصفة دورية عن كل سنة من السنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل<sup>1</sup>.

وعرفها البعض الآخر على أنها فترة لازمة للانقطاع عن العمل بحثا عن الراحة والاستجمام لأيام عدة مستمرة<sup>2</sup>.

وهذا ما أكدته الإعلان العالمي لحقوق الانسان والذي جاء فيه " كل شخص الحق في عطلات دورية بأجر"<sup>3</sup>.

ونفس الشيء بالنسبة لمنظمة العمل الدولية التي أثرت هذا الحق عن طريق الائتمانية الدولية رقم 132 المتعلقة بالعطل السنوية المدفوعة الأجر.

إن مسألة العطلة السنوية تطورت تطورا هاما في العالم، حيث كانت في بداية الأمر معترفة من قبل القليل من الدول وذلك في سنة 1934<sup>4</sup>.

أما اليوم أصبحت معظم القوانين الدولية تعترف بهذا الحق، خاصة في بعض البلدان التي لم تكن تعترف بها.

---

1 - د/ أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 570.

2 - د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعية، مصر، 2000، ص 223.

3 - د/ حمدي عبد الرحمان و د/ محمد يحي مطر، قانون العمل، دار الجامعية، مصر، 1987، ص 223.

4 - المادة 24 الفقرة الاخيرة من الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1984/12/10.

ولا ريب في ان الغرض من تقرير المشرع حق الموظف في الحصول على العطلة السنوية مدفوعة الأجر، هز العمل على راحتهم وعدم استنفاد قولهم بالعمل المستمر، ولذا كان لابد من حصولهم على عطلة متصلة وطويلة نسبيا، يستطيعون خلالها استعادة نشاطهم وقولهم، حتى يمكنهم العودة إلى العودة إلى العمل بحد ونشاط، بما يضمن زيادة الإنتاج، ويحقق مصلحة كل من الموظف ورب العمل في نفس الوقت<sup>1</sup>.

---

1 - د/ أنور سليم، المرجع السابق، ص 570.

### المبحث الأول: الإطار القانوني للعطلة السنوية:

إن العطلة السنوية تعتبر من أهم الحقوق التي يستحقها الموظف، فهي متممة للراحة الأسبوعية التي لا تكفي في الواقع لإزالة التعب، ومن ثم لابد من عطلة اطول نوعا ما منها، وإذا كانت الراحة الأسبوعية رهينة بأسبوع عمل، فإن العطلة السنوية رهينة بنسبة عمل.

ولمعرفة أحكام هذه العطلة خصصا لها هذا المبحث والذي تتكلم فيه حول الإطار القانوني لها، والذي يتمثل في دراسة الأحكام العامة المتعلقة بمدتها والخصائص القانونية لها.

### المطلب الأول: الاحكام العامة المتعلقة بمدة العطلة السنوية:

ان هذه العطلة السنوية لها أهمية بالغة لذلك يجب تحديد كيفية مدتها، ومواعيد التمتع بها، وقضية الجميع والتأميل وفترات وتحديدها.

### الفرع الأول: مدة العطلة السنوية ومواعيد التمتع بها:

#### أولا: مدة العطلة:

إن مدة العطلة قد تختلف من تشريع إلى آخر، وهذا راجع بخصوصية كل تشريع، وقد تختلف في التشريع الواحد من فئة إلى أخرى، وهذا ما سنتناوله.

#### 1-المدة الرئيسية:

إن المشرع الجزائري أوجب العطلة السنوية لاستعادة الموظفين نشاطهم و قدراتهم المادية والمعنوية، وحيث تم الإقبال إلى العمل وتنمية الإنتاج وتعتبر العطلة السنوية حق

دولي يتمتع به جميع الموظفين عبر أنحاء العالم لكن التمتع بهذا الحق يختلف من بلد إلى آخر من حيث المدة فمنهم من أمدها إلى ثلاثين يوما في السنة ومنهم من جعلها أقل<sup>1</sup>.

لقد أقر المشرع الجزائري بهذا الحق في القانون رقم 03/06 في المادة 197 الفقرة 01 " تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الاجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة 30 يوما في السنة الواحدة للعمل"<sup>2</sup> ، وما يلاحظ انه نص على أقصى مدة التي يمكن للموظف ان يأخذها، على عكس ما رأيناه في الراحة الأسبوعية عندما حددها بالحد الأدنى وهو يوم كامل في الأسبوع.

## 2-المدة الإضافية:

إن تشريعات العمل تلقي بتحديد الحد الأدنى للإجازة في المدة المسار إليها في قوانينها، إذ نجد أن تشريعات لبعض البلدان العربية تقرر الحد الأعلى لموظفين الذين يشتغلون ، مع وجود اختلاف بينهما بخصوص مدة إلزامية هذا الامتياز ومدته.

أما عند المشرع الجزائري حسب المادة 195 من الأمر 03/06 " يمكن للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني لا سيما في ولايات الجنوب وكذا اللذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من العطل الإضافية"<sup>3</sup> .

أما الفقرة 02 من المادة 195 تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

إن المشرع لم يحدد هذه الأنشطة وإنما أكتفى باعطائها الوصف الذي من أجله تمنح هذه الإضافة إلى ذلك، إن المشرع لم يحدد هذه المدة، على غرار المدة المضافة بالنسبة

1 - لقد حددت هذه المدة حسب الاتفاقية الدولية رقم 52 المتعلقة بالعطل المدفوعة الأجر ب 12 يوم.

2 - المادة 197 من الامر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006، " يتضمن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 46، ص 17

3 - المادة 195 من الامر 03/06، ص 17

للموظفين الذين يعملون في الجنوب الذي حددها ب 10 أيام<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: ارجاء العطلة السنوية:

سنتناول في هذا المبحث ارجاء العطلة السنوية والأسباب التي تدفع إلى هذا الارجاء والقيود التي وضعها المشرع على سلطة الإدارة في قضية الارجاء ثم نتعرف لإمكانية تجزئة العطلة السنوية والقيود التي أوردتها المشرع في هذا الصدد.

والأصل أن الموظف اذا حلت هذه العطلة السنوية وحان تاريخ الحصول على عطلة لا يمكنه أن يرجئ عطلته السنوية إلى سنة أخرى قابلة وذلك حتى لا تهدر حقوق الموظف في العطلة وتذهب الغاية التي منحت من السنة المقبلة فإنه تصرف يضر بالموظف وبالإدارة معا. لذلك كان الارجاء استثناء من الأصل لا يقوم الا بوجود أسباب جدية<sup>2</sup>. وهذا ما نصت عليه المادة السابعة عشر 17 من قانون العطل السنوية حيث جاء فيها أنه " لا يجوز ارجاء العطلة السنوية أو العطلة كلها من سنة إلى أخرى واحدة وغي حدود سنة واحدة على الأكثر وذلك في الحالات الاستثنائية التالية:

ونفس الامر نصت عليه المادة 87 من القانون العام للموظف فجاء فيها " يخطر ارجاء العطلة أو جزء منها من سنة إلى أخرى إلا في الحالات الاستثنائية وقد نصت من قبل المادة الثالثة من الأمر 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن العطل الاستثنائية والسنوية حيث جاء فيها أنه يجوز تأجيل عطلة مستحقة عن سنة يتمها في الخدمة إلى السنة الموالية إلا بترخيص استثنائي" وقد الغي هذا الامر بالمرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المشار اليه سابقا دون أن يأتي بما يعوضه.

1 - المادة 195 فقرة 02 الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية.

2 - د/ عصمت الهواري، قضاء النقد في متنازعات العمل والضمان الاجتماعي، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1976، ص 556.

الظاهر من هذه النصوص أن الإرجاء حالة استثنائية لا يلجأ إليها في حالات محددة محصورة في القانون ولا يمكن للإدارة ولا للموظف استعمال الإرجاء غلا مرة واحدة حفاظا على أهداف العطلة وطمانا لحقوق الموظف ومنعا لتعويض الإدارة في استعمال هذه السلطة.

### الحالات الاستثنائية لإرجاء عطلة الموظف:

لقد بين المشرع الحالات الاستثنائية وعددها على سبيل الحصر وهي حالات ستة نذكرها فيما يلي:

#### 1-الضرورة الملحة للخدمة أو المصلحة:

إذا كانت هناك ضرورة تدعو إلى بقاء الموظف في منصبه بحيث إذا أخذ الموظف عطلته ضاعت المصلحة العامة كان يكلف بإنجاز عمل معين ولا يوجد من يقوم به أو أن الإدارة أو المؤسسة قد ترى أن العطلة في هذه السنة تؤثر على الانتاج والانتاجية او بعبارة أخرى أدق إذا كانت المصلحة العامة قائمة ولضرورة مصلحة للخدمة أرجئت العطلة إلى السنة المقبلة والمصلحة تفسر بأربع تفسير، لأن المصلحة العامة تقدم على أي اعتبار وهذا في حقيقة الامر حق الإدارة في مشاركة الموظف في حق العطلة تحت داعي المصلحة العامة.

#### 2-الوقاية من حادث متوقع أو اصلاح حادث محقق:

إذا رأت الإدارة أن هناك حادث متوقعا ويحتمل أن يحل بالمؤسسة كأن تكون المؤسسة في حالة خطرة قد يؤدي بها الوضع إلى الانهيار الامر الذي يدعو على تجديدها أو زلزال حل بمدينة معينة يقتضي ألا يخرج الموظفون في عطلة وإلا كان الضرر فادحا وكبيرا، أو أن فيضانات عمت البلاد أو فتنة قائمة في البلاد فترجئ الإدارة عطلة الموظف

ليواصل العمل تفاديا للفوضى وتعطيل الصالح العامة وتحقيقا لتجديد العام حتى وغن كان الحادث محتملا.

### 3-تدريبات التكوين النقابي أو السياسي او المهني:

إذا كان الموظف استدعى من أجل تكوين نقابي او سياسي أو مهني فإنه في هذا الحال يرجئ الموظف عطلته إلى سنة أخرى لأن تكوين الموظف سياسيا من الواجبات الملقاة على عاتق الادارة خاصة في هذه الظروف التي تمر بها بلدان العالم وتفتح البلدان النامية على العالم المصنع وتطور تيار العولمة إضافة توعية الموظف بالقضايا الوطنية التي تدعو إلى اليقظة والعمل والاستمرارية في البناء الاقتصادي والدفاع بقوة عن مصالح البلاد أو يكون الموظف في حاجة إلى تكوين نقابي في المدارس المختصة في النشاط النقابي لأن ممارسة النشاط النقابي حق للموظف، كما قد يحتاج الموظف إلى تجديد معلوماته وعصرنتها وتحيينها ولا يأتي ذلك إلا بالتكوين، فإذا قامت هذه الأسباب واستفاد الموظف من هذا التكوين، فإن الادارة ترجئ عطلته قصد استعمال تكوينه ومن ثم تمنح له عطلته في السنة المقبلة.

### 4-الالتزامات العائلية الصريحة شرعا والمعترف بها:

يمكن ان نلخص هذه الحالة في أن الموظف إذا كانت له التزامات عائلية واضحة ومحقة ومعترف بها ومثبتة قانونا وبيانات صحيحة كأن يتحصل الموظف على موعد مع الطبيب أجنبي لعلاج ولده ولا يمكن العلاج إلا عند طبيب أخصائي وأن زوجته لها نفس الرغبة أو أنه يريد أن يقوم ببعض الاجراءات المتعلقة بعائلته خارج الوطن كأن يزوج ابنته بأجنبي والشكليات تستدعي حضوره في تاريخ معين ويمكن أن ندخل كل ما يتعلق بالالتزامات العائلية مثل السفر إلى الخارج أو إلى أقاسي الصحراء أو العلاج أو الموعد الهام...الخ.

ان الادارة في هذا الحل لها الحق ان ترجئ عطلة الموظف لأن الامر في صالح الموظف لمراعات الاحوال و ظروفه العائلية و تعطي العطلة كاملة شهرين متتابعين مالم يتعارض مع المصلحة العامة<sup>1</sup> و تعطى للموظف مرة خلال عطلة و إذا تكررت حالته فيمكنه أن يستفيد من وضعية حالة الاستيداع.

5-مرض طويل الاجل او حادث معترف به أو مثبت قانونا.

إن هذه الحالة تتعلق بمرض الموظف طويل الاجل أو اصابة الموظف بحادث قد اثبت فعلا عن طريق الشرطة القضائية و قدم تقريراً بصدده فإذا تحقق المرض طويل الأجل للموظف فإن الادارة ترجئ عطلته لأنه في هذه الحالة لا يمكنه استعمال عطلته فهل يتصور أن يأخذ الموظف عطلته و قد أقعده المرض أو وقع له حادث مهني أو خارج المهنة و اثبت قانونا. لأن هذه الحالة لإرجاء تفسر بأن الموظف لا يمكنه الاستمتاع بالعطلة.

6-اذا كان الموظف لا يتمتع بحق الاستفادة من ستة عشر متتالية من العمل خلال سنة استخدامه.

-ظاهرة في هذه الحالة أن الموظف لا يتمتع بحق الاستفادة من ستة عشر يوما متتالية من العمل خلال السنة استخدامه يمكنه أن يرجئ عطلته إلى السنة المقبلة، و معنى ذلك أن يكون هذا الموظف قد التحق بمنصب عمله منذ مدة لا ترقى إلى مدة تخوله الحق في عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما.

7-رأينا في الحالات الاستثنائية:

نلاحظ من خلال دراسة هذه الحالات الاستثنائية التي فيها القانون بإرجاء العطلة السنوية إلى سنة مقبلة إن المشرع قد أحسن صنعا بعدما ارسى مبدأ العطل و التي مدتها ثلاثون

1 د/ ميسوم صبيح - بيكيما - حقوق الموظف بباريس، 1968، ص 277.



يوما متتالية حيث راعى ظروفًا جد معتبرة، مذكورة على سبيل الحسر اذ لا يمكن اعطاء العطلة للموظف و الضرر قائم أو متوقع لأنه قد تقرر في القواعد الشرعية في فقهننا الاسلامي لأن الضرر يزال كما يتراءى لنا هذه الحالات المصلحتين مع مصلحة الادارة و مصلحة الموظف، مما يؤدي أن حق العطلة حق مشترك بين الادارة و الموظف.

### الفرع الثالث: تجزئة العطلة السنوية:

لقد تقرر في المبادئ العامة للعطل السنوية لأن الموظف يستفيد من عطلة سنوية كاملة مدتها ثلاثون يوما متتالية، حتى يرتاح الارتياح الكامل من العناء و الجهد ويستعيد قدرته على العمل و يحافظ على صحته إلا أنه اذا دعت المصلحة العامة إلى ذلك فإنه بإمكان الادارة أن تجزئ للموظف عطلته، و هي سلطة منحها المشرع للإدارة مراعاة للمصلحة العامة على أن يستفيد من الجزء المتبقي في فترة أخرى شريطة أن يكون قرار التجزئة مسببا و مدونا في سجل العطل السنوية وهذا ما نصت عليه المادة 206 من قانون العطل السنوية الجزائري المشار إليه سابقا" يمكن أن تجزأ العطلة السنوية إذا اقتضت أو سمحة ضرورات الخدمة".

إن هذ النص القانوني يمكن للإدارة من استعمال سلطتها في تجزئة العطلة ولكن هذه السلطة مقيدة بضرورة الخدمة و ضرورة الخدمة تمكن أن تتمثل في قلة الموظفين أو أهمية منصب الموظف في مجال أو طبيعة المؤسسة<sup>1</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 206 من الأمر 03/06 إذ تنص " يمنع تأجيل العطلة، كلها أو جزء منها، من سنة إلى أخرى، غير انه يمكن للإدارة إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك أو سمحت به إما جدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين"<sup>2</sup>

1 - د/ ابراهيم محمد السيد، شرح نظام الموظفين المدنيين بالدولة (شرح القانون رقم 43 سنة 1964) ، طبعة 1966، دار المعارف، مصر، ص 439.

2 - المادة 206 من الامر 03/06، المرجع السابق، ص 18

إذا نلاحظ ان الأمر 03/06 قد صرح لسلطة الادارة ونقول أعطاها كامل الحرية دون قيد أو شرط ما عدا كل ما تعلق بالمصلحة العامة لأن مما هو معروف بأن السلطة لها أسبابها وظروفها ومببراتها.

أما نص الثاني المتعلق بالعطل السنوية الصادرة بالقانون رقم 81-80 المؤرخ في 27 جوان 1981 فقد عبر بلفظ الامكانية في استعمال هذه السلطة أي اذا كانت هناك ضرورة محققة فعلا و جعل التجزئة استثناء من الاصل.

و هذا تطور في التشريع الجزائري بالنسبة للعطل و هو الامر الذي نميل اليه، حيث ان الموظف له الحق في عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما لكن إذ قامت الضرورة الملحة المبررة فإن الادارة لها كامل الصلاحية في تجزئة عطلة الموظف السنوية فإذا لم تكن هناك مصلحة فإن اثر التجزئة ينعكس سلبا على الموظف و الادارة معا.

ضمانات الموظف عند تجزئة العطلة السنوية :

#### 1- فترة راحة متواصلة :

إذا دعت الضرورة وجزئت عطلة الموظف فإن المشرع في المادة 2/18 من قانون العطل السنوية الزم الإدارة بمنح الموظف فترة راحة متواصلة لا تقل عن خمسة عشر يوم وهو الحد الأدنى للفقرة المحررة .

بمعنى ذلك ان الموظف يمكن ان تجزأ عطلته الى مدة خمسة عشر (15) يوم كاملة في مرة واحدة و خمسة عشر يوم في فترة اخرى تلك هي يوما كاملا ولا يمكن للإدارة ان تمنح للموظف اقل من (15) خمسة عشر يوما لأن هذا النزول بالعطلة عن الحد الأدنى المحددة قانونا وهو امر يضر بالموظف<sup>1</sup> ولا يحق للإدارة ان تمنحه اقل من ذلك، فإذا ما تعسفت

1- الدكتور محمد حلمي “ نظام الموظفين المدنيين بالجهاز الإداري والقطاع العام { طبعة 2 } دار الاتحاد العربي، مصر 1970، ص 1966.

فإنه بإمكانه ان يتظلم امام إدارته مصدرة القرار او الى السلطات الوصية او عند الاقتضاء اللجوء القضاء الإداري، لأن تصرف الإدارة هذا يعد تجاوزا في السلطة وخرقا للقانون .

## 2- الجزء المتبقي من العطلة السنوية:

لا بد ان يأخذ الموظف الجزء المتبقي من عطلته خلال فترة العطل السنوية ومن ثم لا يمكن ان يحرم الموظف من أخذ الجزء المتبقي له في عطلته في فترة غير فترة العطل السنوية الجارية وهذا الشرط هو ضمان للصالح العام ولتنظيم الإدارة حتى لا تضطرب المصالح ويفسد خطط ونشاط الإدارة خاصة اذا كانت الإدارة تحدد فترة العطل في مدة معينة فقط، فإذا منحة الإدارة الجزء المتبقي خارج فترة العطل السنوية تضررت المصلحة العامة .

## 3- عدم تجزئة العطلة السنوية:

إذا كان المشرع سمح للإدارة تجزئة العطلة السنوية كما اعطى هذا الحق ايضا للموظف، فإن المشرع قد منح التجزئة اطلاقا ومع هذا الاستثناء المحول للإدارة وهذا ما تضمنته المادة 19 من قانون العطل السنوية حيث جاء فيها أنه "خلفا لأحكام المادة 18 اعلاه تمنع تجزئة العطلة السنوية في الحرف، والمهن او النشاطات المنطوية على طابع مضم وخطير او غير صحي وخاصة في المناطق المحرومة او المعزولة".

- يظهر ان المشرع اورد حكما يخالف حكم المادة 18 من نفس القانون، اذ تضمن هذا الحكم منع تجزئة العطلة السنوية أساسا وإعطاء الموظف عطلة كاملة مدتها ثلاثون يوما متتالية ولا سلطة للإدارة في ذلك او اجتهد لأن النص جاء بصيغة الوجوب وهو من النظام العام، وهذا استثناء قد احسن فيه المشرع صنعا لأنه راعى في هذه الحالات لمصلحة الموظف الصعبة وإلهامه وهذه الحالات هي:

- إذا تعلق الأمر بالحرف لأن صاحب الحرفة يتعب جدا ويبذل أقصى جهده في صناعة المستلزمات والأدوات كالحداثة والنجارة وصناعة الطوب والترصيص والميكانيك والبناء..... الخ لأن هذه الحرف بطبيعتها متعبة وجهيدة اضره بالموظف او الموظف، لذلك لابد ان تعطي له عطلة كاملة .

- إذا تعلق الأمر بمهنة معينة وتتطوي على صعوبات ومجهودات عضلية وفكرية فإنه من الضروري الا تجزم عطلة الموظف مثل العمال المهنيون والحراس والحجاب والمنظفون او المنظفات او مهنة التمريض.

### المطلب الثاني: الخصائص القانونية للعطلة السنوية:

إن العطلة السنوية لها عدة خصائص قانونية، وهذا نظرا لأهميتها بالنسبة للصحة النفسية والجسمية للموظف.

### الفرع الأول: العطلة السنوية من النظام العام وذات طابع دوري:

من أهم ما يميز العطلة السنوية انها متعلقة بالنظام العام، وفي نفس الوقت انها مستمرة أي لها طابع دوري .

**أولاً: العطلة السنوية من النظام العام:** إن العطلة السنوية وما تهدف اليه من توفير الراحة جراء عناء من العمل طوال السنة، بما يمكن للموظف الاستفادة من نشاطه وقوته، والترويج عن نفسه، والالتحام مع أسرته، اعتبرت كحق متصل بالنظام العام<sup>1</sup> لا يجوز استبداله بحق آخر، يحقق اغراض اخرى.

1- د/ السيد محمود رمضان “ الوسيط في شرح قانون العمل، ط4، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص353

ان المشرع الجزائري اقر بتعلق هذا الحق بالنظام العام، حيث منع الموظف من التنازل عن عطلته السنوية سواء كان تنازله كلياً او جزئياً وهذا ما نصت عليه المادة 206 من قانون 03/06 أنه يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى<sup>1</sup>.

### ثانيا: العطلة السنوية ذات طابع دوري:

إن من أهم ميزة لهذه العطلة انها سنوية ذات طابع دوري، بمعنى انها متعلقة بالسنة التي قضاهما الموظف في العمل، أي انها تدخل في مدة السنة العملية، ومن ثم تجدد كل سنة بعد عمل طويل، وذلك ان الميزة السنوية كهذه العطلة، لا يحقق اهدافها الصحية إذا استطاع الموظف التخلي عنها للسنة اللاحقة<sup>2</sup>.

ومن هنا يدور التساؤل هل يجوز للموظف ان يؤجل عطلته السنوية إلى السنة المقبلة ؟

من خلال النصوص القانونية نرى ان المشرع لم يتناول هذه الحالة، بالنظر الى بعض الإتفاقيات الجماعية نرى انها لم تنص على هذه الحالة، لكن بالرجوع الى ميزة هذه العطلة والهدف منها، نرى انه هذه الحالة تتنافى مع اهداف العطلة السنوية، لأن الهدف منها انها تمنح للموظف بعد كل سنة عمل فعلي فإذا اجلت الى السنوات المقبلة هنا الهدف من هذه العطلة لا عبء منه، لذلك لابد للموظف أن يأخذ عطلته في وقتها المحدد، دون إرجائها الى وقت لاحق حتى تدخل في نطاق السنوات المقبلة هذا من جهة، ومن جهة اخرى لابد ان تؤخذ العطلة بلا انقطاع الى في حالات التجزئة والتأجيل الوارد في الفقرة 02 من المادة 206 الأمر 03/06 " غير أنه يمكن للإدارة إذا استعدت ضرورة المصلحة ذلك أو سمحت به إما جدولت العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين"<sup>3</sup>، ولا يقبل القول بأن عدم طلب العطلة السنوية سقط الحق باعتباره تنازلاً ضمناً ومن ثم فإن خروج النية التي

1 - المادة 206 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق، عدد 46.

2 - المادة 64 من قانون العمل الأردني.

3 - المادة 206 فقرة 02 من الامر 03/06، المتعلق بالوظيفة العمومية.

كان ستحقق العطلة السنوية دون تكليف معا ولو لم يطلبها الموظف يعتبر بذاته اخلا لا من صاحب العمل بالتزام هوى، وللموظف ان يواجه هذا الموقف السلبي لصاحب العمل وفق القواعد العامة في تطبيق الالتزام، حيث انه يصير المدني صاحب العمل بعد انذاره علا تنفيذ التزامه تنفيذا عينيا، بإعطائه العطلة السنوية وتوفى في السنة التالية اذا كان ذلك ممكنا.

### الفرع الثاني: استقلالية العطلة السنوية:

إن الهدف من استقلال العطلة السنوية عن باقي العطل من حيث المدة وشروط استحقاقها، هو عدم طغيان عطلة أخرى.

ولهذا اثار خلاف فيما يخص اثر داخل العطل على مدة العطلة السنوية، فقد ذهب بعض الفقه الى استقلال الإجازات في الغاية منها ومدتها وشروط استحقاقها بما فيها الراحة الأسبوعية، أيام الأعياد، العطلة المرضية، حتى لا يكون التداخل بينهما وبين العطلة السنوية، ومن ثم يمنح للموظف اضافة الى المدة العطلة السنوية، اياما مقابلة لأيام الراحة الأسبوعية او ايام التي تخللت العطلة السنوية، وان لم تزد العطلة السنوية بقدر ايام العطلات فإنه يجب ان يعوض عنها، حتى لا تتفرق الإجازة السنوية باقي انواع العطل<sup>1</sup>.

وذهب رأي اخر<sup>2</sup> على ان العطلة السنوية التي تتخللها ايام الراحة الأسبوعية، وفي بعض الأحيان تصادف بعض الأعياد، وهذه الراحة تحتسب ضمن مدة العطلة السنوية، علا اعتبار ان الحكمة من العطلة الاسبوعية والمتمثلة في توفير الراحة للموظف، وكذا حكمة عطلة الأعياد والمتمثلة في تمكين الموظف من المشاركة في المناسبات الدينية والوطنية

1 - د/ يحي عبد الودود، شرح قانون العمل، جامعة القاهرة، مصر، 1864

2- د/ محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، مطبعة الاتحاد، القاهرة، 1964، ص458

- ان المشرع الجزائري لم يتبنى هذه الآراء بحيث اعتبر ان مخالفة ايام الراحة العطلة السنوية لا يزيد من مدة العطلة، وذلك لأنه جعل من هذه الأيام فترات تحديد مدة العطلة السنوية، وبالتالي لم يعطي لنا الحق في التمتع بالراحة الأسبوعية من جهة، ومن جهة اخرى التمتع بالعطلة السنوية لأن كما قلنا هذه الأيام تدخل في حساب مدة العطلة السنوية.

### المبحث الثاني: حقوق الموظف أثناء العطلة السنوية:

يستفيد الموظف من حماية ذات طابع قانوني وإداري إضافة إلى استحقاقه تعويض عن العطلة السنوية، سواء من طرف المستخدم أو من طرف صندوق خاص.

### المطلب الأول: حماية الموظف أثناء العطلة السنوية:

إن العطلة لوحدها غير كافية لتوفير للموظف الرخاء والراحة معاً، بل لابد من أن يتضمن هذا الحق حماية، وتتمثل هذه الأخيرة في الحماية القانونية، والحماية الادارية المتمثلة في رقابة مفتشية العمل.

### الفرع الأول: الحماية القانونية للموظف أثناء العطلة السنوية:

إضافة إلى ما رأيناه، هناك حماية أخرى خص المشرع الجزائري الموظف بها بحيث لا يمكن لصاحب العمل للهيئة المستخدمة أثناء العطلة السنوية أن يعلق علاقة العمل أو يقطعها، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 200 من قانون 03/06 على ما يلي: " لا يجوز انهاء علاقة العمل أو ايقافها أثناء العطلة السنوية"<sup>1</sup>.

لا يمكن قطع علاقة العمل أثناء العطلة السنوية، لذلك نص المشرع في المادة 200 من الأمر 03/06 على أنه: "... ولا قطعها أثناء العطلة السنوية".

1 - المادة 200 من قانون 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 18.

إن هذا الانهاء استبعد سواء كان بفسخ عقد العمل، أو التسريح الموظف تأديبيا، بمعنى أن يقدم المستخدم بتسريح الموظف وهو غائب عن عمله بسبب العطلة السنوية<sup>1</sup>.

لذلك أوجد المشرع الحماية القانونية للموظف أثناء العطلة السنوية بحيث لا يمكن قطع علاقة العمل أثناءها، وهذا ما ذهب إليه اجتهاد المحكمة العليا بقرار رقم 184445 المؤرخ في 1999/11/09 الصادر على اثر الطعن بالنقض في حكم قضائي برجع الموظف إلى عمله.

لكن إذا كان صاحب العمل بالإجراءات المنصوص عليها في القانون من أجل تسريح الموظف، وتزامن طرد هذا الموظف مع فترة العطلة السنوية.

### الفرع الثاني: الحماية الادارية للموظف أثناء العطلة السنوية:

إن الحق لا يكفي أن يجمعه القانون بالنصوص القانونية فحسب، لابد من مراقبة الموظف على حماية الوثائق القانونية لذلك نص المشرع حسب المادة 49 من الامر 03/06 " على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الادارية وعلى أمنها" أما الفقرة 02 من المادة 49 تنص " يمنع كل إخفاء أو تحويل أو اتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الادارية وتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتباعات الادارية"<sup>2</sup>

إن هذه المهمة الأساسية لا تكون إلا في حدود صلاحيات كبيرة لمفتش العمل، والتي منحها له قانون 07/88 ومن بين هذه الصلاحيات التي يمارسها مفتش العمل نذكر:

-الاطلاع على السجل الخاص بالعطل والراحات: تكتسي عملية مراقبة السجلات القانونية

والوثائق أهمية بالغة بالنسبة لمفتش العمل، حيث منحه القانون سلطة الاطلاع عليها،

وطلبها عند الحاجة، وازام صاحب العمل بتقديم هذه السجلات والوثائق من أجل السماح

بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية والتحقق من مطابقتها للقانون

واستنساخها<sup>1</sup> لكي يحافظ على تنظيم العمل سواء من حيث فترات العمل او العطل المدفوعة

الأجر ألزم المشرع المستخدمين بإعداد الدفاتر والسجلات ولقد حدد هذه السجلات ومن بينها

السجل الخاص بالعطلة المدفوعة الأجر<sup>2</sup>.

1 - المادة 200 من الامر 03/06، مرجع سابق

2 - المادة 49 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية.



- اسم العائلة ولقبه.
- منصب العمل المشغول.
- تاريخ التوظيف.
- مدة العطلة.
- تاريخ الذهاب.
- تاريخ استئناف العمل.
- مبلغ تعويض العطلة.

إن هذا السجل والسجلات الأخرى الخاصة المذكورة في المادة 02 من المرسوم 98/96، لا بد أن تراجع من طرف المستخدم بصفة دائمة وتحت مسؤولياته، ودون شطب أو إضافة، وتقدم وتبلغ إلى مفتشية العمل المختص اقليمياً وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليها. وبالنسبة لمدة صلاحيات أو الاحتفاظ بالدفاتر والسجلات خاصة السجل المتعلق بالراحة والعطل مدفوعة الأجر هي 10 سنوات ويبدأ سريان هذه المدة من تاريخ اختتامها.

### المطلب الثاني: التعويض عن العطلة السنوية

#### الفرع الأول: التعويض عن العطلة السنوية وعقوبة الإدارة لمخالفتها لأحكام العطل:

القاعدة العامة تقتضي أن الموظف يأخذ عطلته عندما تحدد الإدارة فترة العطل السنوية أو يحل الأجل الذي تصبح فيه الإدارة مدينة اتجاه الموظف بهذا الحق، ولكن كما رأينا قد ترجئ هذا الحق إلى السنة الأخرى أو تقوم بتجزئته ولقد خول القانون للإدارة القيام بهذا الاجراء ولكن هل للموظف أن تعوضه الإدارة عن عطلته إذا قامت هناك أسباب أو موانع تمنع من أخذ هذا الأخير عطلته السنوية؟.

إن المادة 20 من قانون العطل السنوية رقم 08/81 المؤرخ في 27/06/1981 نصت على أن التعويض المتعلق بالعطلة السنوية المنصوص عليها في المادة الخاصة أعلاه، يساوي الجزء الثاني من الاجر الكامل الذي يتقاضاه الموظف خلال السنة المرجعية.

1 - القانون 07/88 المتعلق بالوقاية والصحة والأمن وطب العمل، ج رقم 04 لسنة 1988.

2 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 06/03/1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر رقم 17 لسنة 1996

يفهم من نص هذه المادة أن الموظف وإن كان في الأصل لا يمكن أن يعرض عن عطلته السنوية بمبلغ نقدي<sup>1</sup>. فإن الموظف وإن كان في الأصل لا يمكن أن يعرض عن عطلته بمبلغ قيمته تساوي الجزء الثاني عشر 12 من الأجر الكامل خلال السنة المرجعية، والسنة المرجعية تساوي اثني 12 شهرا لكل شهر جزء، ولذلك فإن الموظف المتمتع بعطلته يأخذ أجره كاملا مثل الموظف ، لأنه قد تنقص الادارة مرتب الموظف، باعتباره في عطلة فأكدت المادة السالفة الذكر ان حق الموظف يبقى ثابتا وحددته بالجزء الثاني عشر فمثلا لوكان الموظف يتقاضى عشرة آلاف موظف 10000 دج كل شهر فإن المرتب المدفوع له سيكون نفس المبلغ المتمثل في 10000 دج مع كل التعويضات والمنح المدرجة في أجر المنصب. ولا يفهم من هذه المادة أن الموظف يمكنه أن يتنازل عن عطلته السنوية ويتقاضى تعويضا عنها ويستمر في العمل لأن هذا التصرف يتعارض مع المادة 03/03 من قانون العطل السنوية التي تمنع التنازل عن العطلة بي حال من الأحوال ويعتبر كل اتفاق على ذلك باطلا وغير ذي أثر لأن الأمر يتعلق بالنظام العام ومنها من استغلال الموظف تحت الحاح الحاجة والفقرة فيعمل ليل نهار دون راحة<sup>2</sup>.

ويستخلص أيضا من هذه المادة 20 طريقة تعويض عن العطلة السنوية فأكدت على أن التعويض يحسب على أساس الاجر الكامل الذي كما ورد تجديده في المادة 146 من قانون 12/78 الصادر في 1987/08/05 والمتضمن القانون العام للعمال وهو حسب الكفية لتالية:

- الاجر الأساسي وهو يطابق ويستجد بمعايير منصب العمل وتنشأ مبلغه المباشر من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله الموظف ولا يقل عن الحد الأدنى المضمون للأجور.
- تعويض التبعية.
- مكافأة المردودية الفردية ومنحة تحسين أداء العمل.
- تعويض المنطقة
- الأجر التكميلي.

1 - ميسوم صبح، الوظيفة العامة، ص 188.

2 - د/ ابراهيم السيد الرماسي، شرح العاملين في القطاع العام، ط1972، ص 487.

- تعويض الخبرة.

#### الفرع الثاني: عقوبة الادارة لمخالفتها لأحكام العطل:

يمكن ان يعاقب مسؤولو الادارة إذا ما خالفوا أحكام العطل، وهذا ضمان للموظف من تعسف الإدارة وحدا لتجاوز سلطاتها، حيث نصت المادة 26 من قانون العطل السنوية على أنه من مراعاة أحكام هذا القانون المتعلقة بإرجاء العطلة وتجزئتها وباستدعاء الموظف في عمله أثناء عطلته السنوية كل مخالف لدفع غرامة تتراوح بين 500 و 1000 دج.

وظهر من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري رتب عقوبات مالية على كل مسؤول يعتمد ابقاء الموظف او الموظف في العمل ولم يمكنه من الاستفادة من عطلته السنوية بالرغم من عدم وجود سبب لإبقائه في عمله وتتوفر فيه كل الشروط القانونية المطلوبة في الاستفادة من العطلة السنوية فإن المسؤول الذي يتصرف بهذا التصرف..... الموظف أو الموظف من عطلته التي انتظرها مدة زمنية وتاقت إليها نفسه يعد متعسفا ومتجاوز للسلكة ويعرض قراره وتصرفه للطعن أمام الجهات القضائية الادارية.

وحدد المشرع الجزائري عقوبة المخالف لنظام العمل ب خمسمئة 500 دج كحد أدنى ألف 1000 دج كحد أقصى.

ونلاحظ أن لمشرع لم يوفق في هذه العقوبة، فهي عقوبة بسيطة لا تؤثر على الذمة المالية للمسؤول فضلا على أنها عقوبة مالية لا غير، وتمنيت لو أن المشرع حدد عقوبة سالبة للحرية لتكون لها طابع الردع لان تصرف المسؤول بإبقاء الموظف في عطلته دون داع ماعدا ارجاء العطلة أو تجزئتها لأسباب التي ذكرناها في السابق، فإنه يعد متعمدا وخرقا للنظام العام ومتسببا في فشل الموظف وعدم تمكنه لاستعادة قدرته على العمل لأن العقوبة المالية قد تدفع من ميزانية المؤسسة وهي عقوبة كما رتب المشرع في المادة 27 من قانون العطل السنوية وعقوبات لمخالف الأحكام التالية:

-المادة الثالثة 03 التي تقرر الحق في عطلة سنوية للموظف مدفوعة الأجر، فإن أنكر صاحب العمل أو الإدارة هذا الحق يعد مخالفا وكذلك إذا ميز بين الموظفين الكبار والصغار فأعطى الكبير عطلة ولم يعطى الصغير أي عطلة، كما أن صاحب العمل أو الإدارة إذا أقرر الموظف أو أغراه بملغ نقدي ليتنازل عن عطلته تحت ظرف الحاجة وأبقاه في العمل.

-المادة الخامسة05 المتعلق بقياس العطلة السنوية على أساس يومين ونصف في الشهر، فإن لم تتبع الإدارة هذا القياس تعد مخالفة لأن فيها اجحاف في حق الموظف.

-المادة السادسة06 وهي الت تحديد العمل الفعلي التي تسمح بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

-المادة العاشرة 10 التي تتضمن توقيت العطلة المرضية عند وقوع مرض أو حادث، فإذا توقف الإدارة العطلة في هاتين الحالتين وتصر على ابقاء العطلة السنوية سارية المفعول تعد مخالفة لحكم العطلة السنوية.

- المواد 11-12-13-14-15-16-17 فهذه المواد تتعلق باستدعاء الموظف أثناء

العطلة ومنح العطلة على أساس العمل المحقق خلال الفترة الرجعية ورفع برنامج لأخذ العطل واشعار كل موظف بتاريخ عطلته السنوية واعداد سند العطلة ونقض علاقة العمل أو ايقافه أثناء العطلة السنوية ومسك كل العطل السنوية المدفوعة الأجر بجميع البيانات الالزامية وارجاء العطلة أو تجزئتها دون داع أو سبب جدي خالف هذه الأحكام المنصوص في هذه المواد تسعة عشر فإن المشرع حدد العقوبة التالية:

من 100دج إلى 500دج عن كل مخالفة تثبت قانونا يظهر أن هذه العقوبة المالية قد لا تأثر على المخالف لاسيما المسؤول، ويجدر أن نبين ان الحكم بالغرامة يكون عن كل مخالفة، فإنكار حق العطلة مخالفة وعدم وضع برنامج للعطل مخالفة واستدعاء الموظف دون سبب مخالفة.

وقد حدد المشرع هذا الأمر بنصوص تنظيمية واضحة بينت بصفة واضحة عناصر أجر المنصب وتضيف الفقرة الثانية 02 من المادة 20 موضحة قيمة التعويض ومقداره، فأكدت على أن التعويض لا يمكن أن يقل عن المبلغ الذي كان يتقاضاه الموظف لو استمر بالعمل كما أنه يعطي للموظف تعويض عن كل يوم عطلة إضافي ممنوح بمقتضى المادة السابعة 07 من قانون العطل السنوية وهذا حرص من المشرع على حق الموظف في عطلة وضمان مرتبه أثناء عطلته بهذا التحديد قطعاً لأي تأويل أو تعسف تقوم به الإدارة.

وإذا تصادف وانقطع الموظف عطلته لسبب معين ولم يزل لم يأخذ عطلته فإن الإدارة ملزمة بتعويضه عن عطلته سواء كلها أو الجزء المتبقي منها بغض النظر عن سبب قطع هذه العلاقة سواء بالاستقالة أو التسريح أو العزل هذا ما تنص عليه الفقرتين الأولى والثانية من

المادة 24 من قانون العطل في حين نلاحظ أن التعليم رقم 04 المؤرخة 1967/02/05 والخاصة بالعطل السنوية كانت تمنع ذلك وترى ان الموظف الذي استقال من وظيفته ولقد ثبت الحق في العطلة السنوية يعتبر كأنه تخلى ضمناً عن هذا الحق باستقالته من العمل وهذا محافظة من المشرع على الموظف لأنه قطع علاقة العمل، فإنه قد يلتحق بإدارة أخرى ولا يحصل على عطلته إلا إذا أمضى المدة القانونية المشروطة للحصول على العطلة السنوية.

ولو فرضنا أن الموظف قد توفي دون ان يحصل على عطلته السنوية فإن الإدارة ملزمة بتقديم تعويض عن عطلته السنوية باعتبارها حقاً للموظف المتوفي لذوي الحقوق من ورثته (المادة 03/24 قانون العطل السنوية) وهذا مراعاة للإنسانية وضمان لحق الموظف وصيانة لحقوقه وهو ميت، لأن الوفاة سبب من أسباب إنهاء علاقة العمل. وعليه يمكن جمع هذه العقوبات وضمونها وتطبيقها على المخالف لأنه قد تقرر أنه يمكن جمع العقوبات المالية والحكم بها.

ولكن في رأينا ان هذه العقوبات غير رادعة للإدارة تسعى إلى استغلال الموظف وهضم حقه وكان أولى بالمشرع أن يضاعف العقوبة دون الإخلال بالعقوبة التأديبية التي توقعها عليه السلطات الإدارية الوصية والاصل أن هذه العقوبات إنما قررت في القطاع العام لتجاري والصناعي وكذا القطاع الخاص، وأما الإدارات العامة او المؤسسات ذات الطابع الإداري فإنها مهنية أيضاً بهذه العقوبة زيادة على الطعن الإداري والعقوبات الإدارية ضد المخالفين.