



التاريخ: 14 / 1 / 1

الموافق: 20 / 7 / 123

المجلس الأعلى للقضاء  
Supreme Judiciary Council  
ادارة القانون

اسم الملف: 7/2

الرقم الإشاري: 177

السيد/ رئيس مجلس إدارة المنطقة الحرة

بسم الله الرحمن الرحيم

إيماءً إلى كتابكم رقم م2م /1723/ المؤرخ في 2015/5/27م الذي تستطلعون فيه الرأي القانوني في الآتي:-

**أولاً:-** هل الوجوب الوارد في نص المادة (30) الذي يقضى (....ويجب في جميع الأحوال أن يتمتع العامل بخمسة عشر يوماً متصلة من إجازاته السنوية) يقع على عاتق الإدارة أم على العامل.

**ثانياً:-** ما مدى إمكانية قيام الإدارة بتنظيم منح الإجازات وإلزام العاملين الذين لديهم رصيد كبير من الإجازات يتجاوز (180) يوماً.

**ثالثاً:-** ما مدى استحقاق العامل عند انتهاء عمله تعويضاً نقدياً عن إجازاته السنوية المتراكمة التي تزيد عن (180) يوماً في حالة عدم قيام الإدارة باتخاذ أي إجراء يتعلق بحفظ الإجازات خلال السنوات الماضية.

**رابعاً:-** ما مدى إمكانية إلزام جهة الإدارة بصرف مقابل الإجازات للموظفين الذين انتقلوا للعمل بالمنطقة الحرة بموجب قرارات نقل دون أن يتم موافاة الإدارة بصك خاص بقيمة رصيد الإجازات من قبل الجهة المنتقل منها.

**خامساً:-** بيان عبارة (تكون الإجازة السنوية للعاملين بالمنطقة ثلاثين يوماً في السنة وخمسة وأربعين يوماً لمن بلغ منهم سن الخمسين أو تجاوزت مدة خدمته عشرين سنة) هل العبارة يعمل بها على إطلاقها أم باعتبارها غير مطلقة ومقيدة بشرط أن تكون مدة العشرين سنة خدمة داخل المنطقة الحرة مصراته.

**ورداً علي ذلك نفيكم بالاتي:-**

فيما يتعلق بالتساؤل الأول فإنه مما استقر عليه الفقه والقضاء أن للإدارة السلطة المطلقة في تحديد ميعاد تمتع العامل بالإجازة وفي تجزئة هذه الإجازة على أساس أن الإجازة وإن كانت حقاً للعامل إلا أن هذا الحق مقيد بصالح العمل وتنظيمه وتلك أمور -لاشك من إطلاقات الإدارة . إلا أن استعمال الإدارة لحقها في تنظيم الإجازة يجب ألا يساء استعماله وأن تمارسه بحسن نية وفي حدود المنطق والمعقول فلا تشتط وتلتزم العامل بأن يتمتع بإجازته في وقت غير مناسب له.

ولا شك في أن هذه المادة إنما خصت جهة الإدارة وحدها بهذا الحق ولا يمكن أن يفترض العكس لأنه لو ترك هذا الحق للعاملين لفاجأوا جهة الإدارة في كل أونة بالإنقطاع كلهم أو بعضهم الأمر الذي لا يستقيم معه العمل .

وفيما يتعلق بالتساؤل الثاني فقد عرفت المادة (1) من القانون رقم (9) لسنة 2000م بتنظيم تجارة العبور والمناطق الحرة الإدارة " بأنها إدارة المنطقة الحرة".

كما نصت المادة (4) من القانون ذاته على أن ((تمارس الإدارة نشاطها وفقاً للقواعد التي تتفق مع طبيعتها وتضع الإدارة أنظمة خاصة للعمل والحوافز والمرتبات والتسيير دون التقيد بالقواعد المقررة لذلك في الوحدات الإدارية، ولا تلك المتعلقة بالوظيفة العامة على أن تعتمد هذه الأنظمة من اللجنة الشعبية العامة (سابقاً)...)).

ونصت المادة (11) من قرار اللجنة الشعبية (سابقاً) رقم 32 لسنة 2006م بإعادة تنظيم المنطقة الحرة مصراته على أن ((يضع مجلس الإدارة النظم واللوائح المنظمة للشؤون المالية والإدارية والفنية بالمنطقة، بما في ذلك اللوائح المنظمة للعقود الإدارية وشؤون الميزانية والحسابات والمخازن والمشتريات وذلك كله دون التقيد بالقواعد والنظم المعمول بها في الوحدات الإدارية على ألا تكون نافذة إلا بعد اعتمادها من أمانة اللجنة الشعبية العامة (سابقاً)).

وبناء على ذلك صدر قرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً) رقم 79 لسنة 2002م باعتماد لائحة شؤون العاملين بالمنطقة الحرة مصراته والتي نصت في المادة (29)

منها على أن ((الإجازة السنوية حق للعاملين، ويجب أن يتمتع بها على النحو الموضح في هذه اللائحة على أن يراعى ضرورة التنسيق المسبق عند تحديد مواعيد إجازات العاملين للتوفيق بين مواعيد الإجازات المطلوبة ومتطلبات العمل في المنطقة الحرة. وتضع لجنة الإدارة بناء على اقتراح أمين اللجنة القواعد المنظمة لذلك) وبإستقراء ماتقدم من نصوص يتبين أن المشرع قد خص المنطقة الحرة ببعض القواعد الخاصة إذ أجاز لها أن تضع أنظمة خاصة للعمل والحوافز والمرتبات والتسيير دون التقيد بما هو معمول به في الوحدات الإدارية أو في الوظيفة العامة على أن تعتمد هذه الأنظمة من مجلس الوزراء وبناء على ذلك تم إصدار لائحة شؤون العاملين بالمنطقة الحرة مصراته بعد إعتادها من الجهة المختصة وقد نصت على حق العامل في الإجازة السنوية إلا أنها إشتطت أن يتم التنسيق بين العاملين عند تحديد مواعيد الإجازات السنوية بما يلبي متطلبات العمل بالمنطقة وقد أوكلت اللائحة للإدارة بالمنطقة وضع القواعد المنظمة لكيفية منح الإجازات السنوية ومن ثم فإنه يجوز للإدارة وضع الأسس والقواعد ذات العلاقة بتنظيم منح الإجازات بين العاملين بما يلائم طبيعة العمل بالمنطقة كذلك نصت المادة (32) من لائحة شؤون العاملين بالمنطقة الحرة مصراته على أن ((تتولى إدارة الشؤون الإدارية والخدمات في نهاية كل سنة حصر العاملين الذين لم يتمتعوا بإجازاتهن السنوية لأسباب تتعلق بمصلحة العمل على النحو الموضح في المادة السابقة ومدة الإجازة المستحقة لكل منهم ويصدر بحفظ الإجازات المتراكمة للأسباب المذكورة قرار من أمين لجنة الإدارة بناء على عرض مدير إدارة الشؤون الإدارية والخدمات . ومن ثم وفي إطار قيام إدارة المنطقة بتنظيم منح إجازات للعاملين فقد أسندت إدارة الشؤون الإدارية والخدمات بالمنطقة في نهاية كل سنة القيام بحصر العاملين الذين لم يتمكنوا من التمتع بإجازاتهن لأسباب تتعلق بمصلحة العمل ومدة الإجازة المستحقة لكل منهم ومن تم إصدار قرار بحفظ الإجازات .

أما فيما يتعلق بالتساؤل الثالث فقد نصت المادة (33) من لائحة شؤون العاملين بالمنطقة الحرة المشار إليها على أن ((يستحق العامل عند إنتهاء عمله تعويضاً نقدياً عن إجازاته السنوية المتراكمة يحسب على إجمالي آخر مرتب تقاضاه من المنطقة الحرة. ويجوز أن يصرف للعامل بناء على طلبه تعويض نقدي عن إجازاته السنوية المتراكمة فيما زاد على الشهر وبما لايجاوز مائة وثمانين يوماً))

ومن تم فإنه لايجوز أن يصرف للعامل تعويض نقدي عن إجازاته السنوية المتراكمة التي تتجاوز (180) يوماً ، بإعتباره الحد الأقصى بالنظر إلى صراحة النص .

وفيما يتعلق بالتساؤل الرابع فإنه مما تجدر الإشارة إليه أن التعويض النقدي عن الإجازات السنوية المتراكمة لا يصرف إلا عند انتهاء الخدمة وأن مختلف صور النقل أو إعادة التعيين ليس من شأنها إنهاء الخدمة ومن ثم إستحقاق المقابل النقدي للإجازات السنوية .

وبالنظر إلى جواز نقل الموظفين بالوحدات الإدارية إلى الشركات إستناداً إلى كتاب اللجنة الشعبية العامة (سابقاً) رقم 404/15/6 بتاريخ 1982/2/10م الذي انتهت فيه إلى أن ((تتولى كافة الجهات التي ينقل أو يعاد إليها موظفون لهم إجازات مستحقة من قبل جهات عملهم السابقة قبول حقوقهم في الإجازات المحفوظة على أن تتولى كل جهة تحديد الأسلوب الذي تمنح بموجبه هذه الإجازات وفقاً لما هو متبع في أنظمة الإجازات لديها طبقاً لأحكام القوانين واللوائح النافذة)) وبما أن المعنيين قد تم نقلهم فعلاً سواء بطلبهم أو لدواعي المصلحة العامة لذلك فإن الجهة التي إنتقل إليها الموظف أو العامل هي التي تتحمل المقابل النقدي لإجازاته السنوية المحفوظة لمصلحة العمل وفقاً للقوانين واللوائح السارية دون إعتبار لإستقلالية ميزانية الوحدة الإدارية أو الشركة مع احتفاظها بحقها في مطالبة الجهة المنقول منها الموظف أو العامل بالمقابل النقدي لإجازاته السابقة التي حفظت لمصلحة العمل.

وفيما يخص التساؤل الخامس فإن المقصود بعبارة ( أو جاوزت مدة خدمته عشرين سنة ) هي مدة خدمة العامل أينما قضاها إذ أن العبارة قد جاءت مطلقة ومن المعلوم أن المطلق يؤخذ على إطلاقه إلا أن يرد مايقيده وأن القول بغير ذلك سوف يفضي إلى نتائج غير معقولة إذ لايتصور عدم إحتساب المدة لشخص إنتقل إلى المنطقة بعد أن قضى ثلاثين سنة خدمة في جهة أخرى ذلك أنه من المتعارف عليه أن النقل وإن كان يقطع صلة الموظف أو العامل بالجهة المنقول منها إلا أن مدة خدمته تحسب لأغراض الأقدمية والترقية والإجازات والتقاعد وما إلى ذلك فمدة الخدمة في مثل هذه الأحوال تعد متصلة .

والسلام عليكم ورحمة الله

المستشار  
محمود محمد الكيش  
رئيس إدارة القانون

محمد اسماء الزايدي