

## إجازات العمل في الفقه والقانون السوداني

د. علي حسين الجيلاني حسين

كلية القانون، جامعة الجزيرة- السودان

**ملخص:** تتناول هذه الدراسة الإجازات في قانون العمل، وذلك من حيث تعريفها، وطبيعتها، أنواعها، والأحكام القانونية التي تحكمها، وسنصطب في ذلك آراء الفقهاء وشرح القانون والقوانين الوضعية، لا سيما القانون السوداني، حتى تتمكن من عرض الموضوع بصورة موجزة، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات أهمها الإجازات تعتبر وسيلة لتجديد نشاط العمال واستعادة قواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل تنمية الإنتاج لذا فهي تشكل فائدة للعامل وصاحب العمل والعمل على حد سواء. وضرورة وضع القواعد المتعلقة بالإجازات بصورة محكمة وملزمة ومتعلقة بالنظام العام، بحيث لا تبرا ذمة صاحب العمل إلا بالوفاء بها، حتى لا يقوم أصحاب العمل بإستغلال ظروف العمال ووضعهم في العلاقة التعاقدية للعمل أو التحايل على هذه القواعد.

**الكلمات المفتاحية:** الإجازات، قانون العمل، كامل الأجر، العلاقة التعاقدية، العمل.

### Work vacations in the jurisprudence and Sudanese Law

Dr . Ali Hussein Aljeilani Hussein

University of Gizeera- Faculty of Law- Sudan

**Abstract** This study the researcher will cast light on their vacation in the labour's law, through it is definition, it nature, types and the its legalization rules, the views of the scholars and law makers and laws accompanying that, otherwise the Sudanese law, to catch the suitable and briefly tackling with the topic, the study reached Dr many findings and recommendations, the important of which is: vacations is considered as a mean of renewing the labour's activity and recovering their normal and spirit forces, so as to come to work for production development , so it configured the benefit for the both parties altogether, it is necessary to set the pertinent vacation laws as duly and compulsory , for not the employer except to fulfill it , and not use the labours

circumstances and make them in the contracting relations of the job or to use cunning ways about these rules.

**key words:** vacations, labor's law, all wages, contracting relations, work.

### مقدمة:

حاول أصحاب العمل في تاريخ الصراع التي مرت به علاقة العمل، الحصول على أكبر قدر ممكن من الجهد خلال أطول فترة زمنية، ولم يكن صاحب العمل يراعي في إقتضائه للعمل المتفق عليه كماً وكيفاً، سوى الاعتبارات الاقتصادية التي تخص مؤسسته، دون مراعاة الجوانب الاجتماعية للعامل، فظل الاعتقاد سائداً لمدة طويلة بأن الحصول على أكبر قدر من الإنتاج بأقل التكاليف يقتضي من العامل بذل أكبر جهد في أطول مدة زمنية، وكان ذلك حساباً على راحة العامل، وظل المشرع ساكناً لا يتدخل لتنظيم أوقات العمل حتي منتصف القرن التاسع عشر، فكان على العامل أن يناضل من أجل تحقيق حق الراحة في ميدان العمل، إلا أن التطورات أدت إلى الإعراف بالراحة للعامل، حيث بدأ ذلك جزئياً، وتسارع حتي خلس إلى التدخل من جانب المشرع بنصوص أمرة تنظم هذا الحق تحملاً منه لمسئوليته تجاه حماية العمال، وهذا ما كان معمولاً به في الأنظمة الإشتراكية، وحتى في الدول ذات الإتجاه الليبرالي أصبح المشرع فيها يتدخل لتنظيم هذا الحق بالقدر الذي يسمح به هذا النظام بالتدخل.

تورد التشريعات تنظيمياً للإجازات التي يحق للعامل الحصول عليها، ولما كانت الإجازات التي بينتها التشريعات تعتبر حقاً للعامل، فإن صاحب العمل يلتزم بمنحه ما يقضي به القانون في هذا الصدد حتى ولو دون مطالبة بذلك من جانب العامل، بل وحتى لو تنازل العامل عن حقه في الإجازة، ذلك أن القواعد المتعلقة بالإجازات- في غالب التشريعات- تتعلق بالنظام العام، ولا يعني سكوت العامل عن المطالبة بإجازته سقوط حقه، وبظل الحق قائماً، كما أن للعامل أن يستفيد من الاتفاقيات والأنظمة الأكثر فائدة له.

### أهمية البحث:

تكمن أهمية الإجازات في الحوجة الملحة للعامل في قضاء بعض الأوقات التي يستريح فيها من عناء العمل المتواصل، بجانب الدواعي الاجتماعية التي تقتضي إشباعها من واجبات الإنسان تجاه أسرته ومجتمعه بصورة عامة، وقد أهتمت التشريعات بتنظيم أحكام الإجازات اهتماماً بالغاً، وحرصت على إثبات حق العامل في هذه الأوقات التي يقضيها العامل بدون عمل وفي ذات الوقت يستحق عنها أجر من صاحب العمل.

**أهداف البحث:**

يهدف البحث النظر والدراسة حول الإجازات في الفقه والقانون، بإعتبارها أصبحت من أهم الأحكام الراسخة في قانون العمل، ويتمتع بها العامل في كافة المواثيق الدولية والإتفاقيات الإقليمية والتشريعات الوطنية، وعن الدور الذي تلعبه هذه الإجازات في ترقية وتحسين أداء العامل وتجديد الطاقة الحيوية في نفسه الأمر الذي يعود بالفائدة إلى كلاً من العامل وصاحب العمل على حد السواء. بجانب معرفة أنواع هذه لإجازات والأحكام التي تحكمها وتنظمها وكيفية منحها.

**منهج البحث:**

أتبعت هذه الدراسة المنهج الإستقرائي التحليلي، حيث تقوم بعرض موضوع الدراسة وإستعراض الأدبيات التي صيغت في هذا المجال، ومن ثم تحليلها، وإيراد رأينا فيها، وإستخلاص بعض النتائج والتوصيات، والمقارنة كلما كانت هناك ضرورة، وعرض ما جاء في أحكام الشريعة الإسلامية.

**المبحث الأول: مفهوم الإجازات في الفقه والقانون****المطلب الأول: ماهية الإجازات:**

الإجازة في اللغة: جازَ الموضع وجووزاً وجوازاً ومَجَازاً وِجَازَ به وجاوزَهُ جِوازاً: سار فيه، وخلفه، واستجاز: طلب الإجازة أي الأذن(الفيروزآبادي، 2005، ص507)، والإجازة في الشعر في قول الخليل: أن تكون القافية طاء والأخرى دالاً ونحو ذلك (ابن منظور، ص330)، وقد وردت مشتقات الفعل (جاز) بعدة معاني ولكن أقربها إلى المصطلح الحالي هو طلب الأذن.

أما الإجازة في الإصطلاح فنجد أن كثير من شراح القانون لم يطرُقوا إلى تعريفها إصطلاحاً بحيث أنهم يدلّفون في مؤلفاتهم للحديث عن أحكامها وأنواعها، فعرفها البعض: (حيث عرفها بعض الفقهاء على أنها ترك العامل أو الموظف العمل مؤقتاً دون أن تنتهي علاقة العمل)(فؤاد، 2007، ص8).

وعرفها البعض علي أنها: فترة لازمة لإنقطاع عن العمل لتوفير الراحة وتجديد النشاط(زهران، 2008، ص473)، بينما عرفها آخرون بأنها: (فترة للإنقطاع عن العمل بحثاً عن الراحة والاستجمام لأيام عدة مستمرة)(عبد الرحمن وآخر، 1987، ص223).

وهذا ما أكده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (24) والتي جاء فيها: (لكل شخص الحق في عطلات دورية بأجر).

ونفس الشيء بالنسبة لمنظمة العمل الدولية التي أقرت هذا الحق عن طريق الإتفاقية الدولية رقم (132) المتعلقة بالعتل السنوية المدفوعة الأجر).

ونرى بأنه يمكن تعريفها بـ: (الأوقات التي يقضيها العامل بدون عمل ويأخذ عليها أجر). كما يمكن أن نعرفها بأنها: (حق قانوني يمتلكه العامل لقضاء أيام معينة يحددها القانون بشروط محددة دون أن يعمل لصالح صاحب العمل، على أن يتقاضى أجر عن هذه الأيام).

ومن هذه التعريفات يتضح أنها أن الإجازة<sup>1</sup> تقوم على عدة عناصر، وهي أنها حق قانوني منشأ القانون وليس منحة أو هبة من جانب صاحب العمل أو نتيجة إتفاق بين الطرفين في عقد العمل.

كما أنها تختلف باختلاف أنواعها، فمنها ما يقرر بمرور مدة معينة كالإجازة السنوية أو الإجازة الإيسوعية، أو ما يقرر لظروف إجتماعية أو دينية أو صحية خاصة بالعامل كالإجازة المرضية وإجازة الأعياد، ومنها ما يقرر لظروف خاصة ببعض الفئات العاملة كإجازة الوضع والأمومة والعدة بالنسبة للنساء الحوامل والمرضعات.

بالإضافة إلى عنصر بالغ الأهمية وهو أن هذه الأيام تكون مدفوعة الأجر من جانب صاحب العمل، ولا يجوز له أن يتمتع عن دفع الأجر بحجة ان العامل لم يعمل في فترة إجازته.

التشريعات لم تتعرض إلى تعرف الإجازة، بينما وصف قانون العمل لسنة 1997م الإجازة السنوية في المادة (44) بأنها (تعتبر حقاً للعامل).

بهذا التعريف للإجازة السنوية من جانب المشرع السوداني فأنا نستنتج بأنه قد أعطي الإجازة وصفاً قانونياً بأنها حق من الحقوق المقررة قانوناً، هذا بجانب ما تمتاز به الإجازة من خصائص أخرى.

### المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للإجازات:

الأصل أن يكون أجر الأجير بمقدار ما قدم من عمل، بيد أن هذا الأصل لا يمنع من وجود حالات معينة توجب إستمرار الإلتزام بدفع الأجرة بالرغم من توقف عن تقديم عمله، هذا الأمر هو ما يعرف بالإجازات، وهذه إجازات متنوعة " إجازات سنوية- أسبوعية- أعياد- إجازات مرضية " وقد سبق تناولها في الرعاية الطبية للعامل.

<sup>1</sup> تذهب بعض التشريعات إلى استخدام مصطلح ( العطلة) بدلاً عن مصطلح (الإجازة)، كما أن بعض التشريعات تستخدم مصطلح (الراحة)، ولكن برأينا أنها مصطلحات متشابهة وتعبير عن معنى واحد. فالراحة من الناحية اللغوية تعتبر مصدر لفعل أراح واستراح، نقول أراح الرجل واستراح إذا رجعت إليه نفسه بعد الإعياء والتعب، وبالتالي فإن الراحة والتعب معنيان متعاكسان، فالراحة في هذا الصدد تفيد السكون والخلود. أما العطلة من الناحية اللغوية تعتبر الاسم المشتق من فعل تعطيل، بمعنى إذا بقي العامل بلا عمل. وبرأينا أن المصطلح الأنسب هو (الإجازة) لأنها تعني الانقطاع المرخص به عن العمل، بعكس المصطلحين الآخرين والتي يمكن أن تدل على الانقطاع غير المرخص به قانوناً.

إذا إتفق العاقدان على تعيين وقت إبتداء العمل والفراغ منه فإن الدوام يجري حسب الإتفاق، أما إذا لم تعين فترة العمل، فعلى العامل أن يعمل من طلوع الشمس حتي العصر أو الغروب وفق العرف المتبع .

وإن الحق في الإجازة القانونية يستمد شرعيته من خلال المصادر التي أقرت هذا الحق، وتتمثل في المصادر المكتوبة والمصادر غير المكتوبة، وتكمن هذه المصادر في الدساتير والإتفاقيات الدولية<sup>2</sup> والتشريعات الداخلية للدول إلى جانب الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية.

إهتم المشرع بالإجازات المختلفة بالنسبة للعامل ولعل اهتمام المشرع مرده ما يحمل ذلك من آثار جسمانية وعضلية وذهنية ونفسية، فضلاً عن الآثار الإجتماعية فالإجازات تجعل العامل أكثر استقراراً نفسياً، وأعلى صفاءً ذهنياً، وأبلغ اتزاناً عقلياً، وأصح جسمانياً وعضلياً إلى جانب تعاونه الإجتماعي، ولا ريب أن ذلك كله يؤثر بالضرورة تأثيراً إيجابياً على أنتاجيته، وما تحققه من إفادة لصاحب العمل والمجتمع على السواء (دفع الله، 2003، ص130).

وهناك أسباباً إجتماعية وإقتصادية تمنع من تشغيل العامل طوال هذا الوقت، حيث لا يبقى له وقت لراحة جسمه وقضاء حوائج عائلته والترويح عن نفسه. فمن الأسباب الإجتماعية أن العمل إنسان محدود الطاقة والقوة، وأن تشغيله مدة طويلة في اليوم يوهن عزيمته، ويضعف جسمه، ويسبب له الملل واليأس، ولما كان الحفاظ على سلامة جسم الإنسان وعقله من مقاصد الشريعة الإسلامية كان لزاماً على الحاكم ان يحدد الدوام اليومي لتشغيل العامل، دون ان يستغف هذا الوقت وحيويته، ويفسح المجال أيضاً في توفير عمل للعاطلين. أما الأسباب الإقتصادية، فمن الملاحظ أن كمية العمل التي يقدمها العامل لا تتناسب بصورة ثابتة ومضطردة مع فترة الجهد المبذول، لأن التعب الذي يتسرب الى العامل بعد العمل بضع ساعات يؤدي الى ضعف في نشاطه، ونقص في مردوده، وهذا أمر ثابت تؤيده التجارب والبراهين، فمن الأفضل، ودون إنقاص أجر العامل، تقليل ساعات العمل اليومي الى الحد الذي يظل فيه العامل متمتعاً براحة جسدية ونفسية، ويبقى مردوده كافياً، حيث يتحقق للعامل ورب العمل على السواء المنفعة الكاملة والنتيجة المرجوة (العسال، 2012، ص97).

يفضل أن يكون الدوام اليومي على مرحلتين، يفصل بينهما وقت للراحة، كما يقتضي المنطق والعدل أن يسمح للعامل بإجازة إسبوعية أو سنوية يخلد فيها لراحة نفسه وتجديد نشاطه. وتحقيق الحكمة من إعطاء العامل إجازة سنوية يستوجب أن يدفع له مقابل يعينه على مواجهة أعباء المعيشة أثناء هذه الفترة، حيث أن حرمانه من هذا المقابل يدفعه إلى العمل أثناء فترة إجازته للحصول على مورد لرزقه، لذلك جاء النص على أن تكون الإجازة السنوية بأجر كامل، ويتضح من النص أن التكليف القانون للمقابل المالي الذي يحصل عليه العامل أثناء الإجازة السنوية هو أنه أجر وإن كان العامل لا يؤدي عملاً يستحق عنه إجراً أثناء إجازته السنوية، ولكن ما يتلقاه عن فترة الإجازة يمثل جزءاً من الأجل مؤجل الدفع الى وقت الإجازة السنوية، وذلك

<sup>2</sup> منها الإتفاقية الدولية رقم (14) الخاصة بالراحة الأسبوعية لسنة 1921م. والإتفاقية الدولية رقم (52) الخاصة بالعطلة السنوية لسنة 1936م، والإتفاقية الدولية رقم (103) الخاصة بحماية الأمومة لسنة 1952م، والإتفاقية الدولية رقم (17) المتضمنة التعويض عن حوادث العمل لسنة 1925م، واتفاقية الدولية رقم (18) المتعلقة بالأمراض المهنية لسنة 1925م.

مقابل عمل سابق، ويترتب على هذا التكييف أن تشمل المقابل المالي المدفوع عن فترة الإجازة السنوية نفس الحماية القانونية المقررة للأجور (دفع الله، 2003، ص132).

## المبحث الثاني: أنواع الإجازات وأحكامها

### المطلب الأول: الإجازات العامة:

نتعرض في الإجازات العامة إلى عدة أجازات وهي الإجازة السنوية، والإجازة الأسبوعية، والإجازة العارضة، وإجازة الأعياد.

#### 1/ الإجازة السنوية

الإجازة السنوية هي الإجازة التي تعطى للعامل بصفة دورية كل سنة من سنوات الخدمة (نايل، 2008، ص296)، وهي عبارة عن أيام معدودات في كل عام يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل، ويكون لهذا الأخير الإنقطاع فيها عن العمل مع حفظ حقه في الأجر (دياب، 2006، ص312).

ويقصد بسنوية الإجازة أنها تعطى للعامل كل عام ميلادي، وبالتالي تختلف من عامل لآخر حسب تاريخ إلحاق كل منهم بالعمل، وعلى صاحب العمل أن يمنحها لعماله، فإذا أمتنع عن إعطائها يكون مخالفاً بالتزام جوهرى يفرضه عليه القانون ويلتزم بتعويض العامل عن ذلك، والغرض من تقرير الإجازة السنوية إستعادة العمال نشاطهم وقواهم المادية والمعنوية، ومن ثم الإقبال على العمل وتنمية الإنتاج (سباق، 2009، ص299).

إن الإجازة السنوية هي حيوية وضرورية للعامل لإراحته من عمل متواصل طول العام وتجديد نشاطه، ومن حق العمال الذين يسرى عليهم قانون العمل الحصول على الإجازة السنوية المدفوعة الأجر ويلتزم صاحب العمل بإعطائها للعامل شرط أن يكون هذا العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة معينة تختلف من بلد إلى آخر، ولا يجوز للعامل المطالبة بها قبل مرور المدة المحددة.

كل عامل في حاجة الي وقت يستريح فيه من عناء العمل، والراحة السنوية البالغة الأهمية، حيث أن الراحة الأسبوعية راحة وقتية لا تكفي للقضاء على متاعب العام (بدوي، 1963، ص73)، ولذلك فالعامل في حاجة الي راحة تمتد الي بضعة أيام متتالية، والراحة السنوية، فضلاً عن أنها تجدد نشاط العامل، إلا أنها تمكن عمال المدن المنتمين الي الريف من السفر لزيارة أهلهم، كما أنها تقضي على الملل والسأم الذي يصيب العاملين من تكرار العمل اليومي (علي وآخر، 1962، ص250)، كما أن عدم حرمان العامل من الأجر- أثناء الإجازة - لمن الأمور البالغة الأهمية حتى لا يحجم العاملون عن طلب هذه الإجازات من أجل المحافظة على رزقهم الذي يعيشون منه

كما تكمن الحكمة من إعطاء العامل إجازة سنوية هي المحافظة على صحته بإعطائه فسحة من الوقت يتمكن معها من تغيير جو العمل والخلود الي الراحة (القطار، 2007، ص161)، والبحث

عن أماكن الهواء الطلق بعيداً عن أماكن العمل في ظل التكدس السكاني وتلوث البيئة والضوضاء (الأهواني، 1991، ص521).

ولا شك أن منح العامل إجازات مدفوعة الأجر أمر يرتبط بشغله للوظيفة، وبأدائه للعمل بصورة فعلية خلال فترة زمنية معينة، فقيام العامل بأداء عمل متتابع خلال فترة زمنية ينشئ له حقاً في إجازة مدفوعة الأجر، فالإجازة ترتبط بالوظيفة والعمل وبالإنتماء للمنشأة أكثر من إرتباطها بعقد العمل، وعلى ذلك فإذا لم يحصل العامل عليها ثبت له الحق في مقابلها (دياب، 2010، ص163). ولقد أثار "لفظ الأجر المضاعف" لبساً في الفهم عند التطبيق، حيث فهم الأجر المضاعف بمعنى أن يصرف للعامل أجره الأساسي الذي يستحقه في يوم العطلة مضافاً إليه أجراً مضاعفاً عن العمل يوم العطلة أي جملة ما يحصل عليه من العمل يوم العطلة يساوي أجر ثلاثة أيام، ولكن الأجر المضاعف الذي يقصده المشرع هو أن يمنح العامل أجره الأساسي في يوم العطلة بالإضافة إلى أجر مساوٍ له عن العمل في يوم العطلة، أي أن جملة ما يستحقه عن العمل في يوم العطلة يساوي أجر يومين فقط، بدليل أن المشرع حينما أراد التعويض عن هذه العطلات بطريقة أخرى غير الأجر نص على أن يمنح يوماً عوضاً عنها، ولو كان المشرع يقصد الضعف لنص على أن يعوض يومين عوضاً عن هذا اليوم (عبد المجيد، دت، ص15).

ورغم أن للعامل حق التمتع بهذه الإجازة في أي وقت يشاء من السنة دفعة واحدة أو بالتجزئة عند استحقاقها، فإنه إذا لم يتمتع بها دفعة واحدة، فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن يومين في أي بشرط أن يخبر صاحب العمل برغبته قبل التمتع بالإجازة بفترة معقولة (الداووي، 2010، ص126).

ولصاحب العمل حرية تنظيم إعطاء الإجازة السنوية في مؤسسته مع مراعاة مقتضيات ظروف العمل، والأصل هو حصول العامل على إجازته السنوية دفعة واحدة دون تجزئة وفي نفس السنة المستحقة عنها، إلا أن بعض التشريعات تخول للعامل الحق في طلب تأجيل الإجازة السنوية. وتبقى الإجازات المتركمة ديناً على المنشأة ويجب عليها أدائها بكاملها عند إنتهاء العمل، قد تتداخل بعض الإجازات في الإجازة السنوية إلا أن معظم التشريعات تعتبر الإجازة السنوية مستقلة بذاتها وبطبيعتها عن باقي الإجازات . لقد أقرت إتفاقية حقوق الإنسان الإجازة السنوية للأجير بموجب مادتها السابعة، وأيضاً المادة (352) من إتفاقية منظمة العمل الدولية. في القانون السوداني تنص المادة (44) من قانون العمل لسنة (1997م) " الإجازات السنوية "، والتي جاء فيها:

1/ تعتبر الإجازة السنوية حق للعامل وتستحق وفقاً لأحكام البند (2) بعد انقضاء سنة في الخدمة المستمرة مع صاحب العمل وعن كل سنة تالية على أن تكون بأجر كامل يحدد ميعاده خلال السنة حسب مقتضيات العمل وتدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسمية إذا تخللتها.

2/ تحسب الإجازة السنوية على الوجه الآتي :

أ/ إذا قضى العامل سنة إلي ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها عشرون يوماً.

ب/ إذا قضى العامل ثماني سنوات وأقل من خمس عشرة سنة في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها خمسة وعشرون يوماً.

ج/ إذا قضى العامل خمس عشرة سنة وأكثر في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً.

3/ مع مراعاة أحكام البندين (1) و(2) يكون العامل في حالة انتهاء عقد عمله لأي سبب أو في حالة استقالته مستحقاً للأجر عن أيام الإجازة السنوية كلها أو الجزء النسبي للفترة التي قضاها ولم يحصل على أجازته عنها.

4/ يجوز للعامل باتفاق مع صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية لمدة سنة أو أن يجزئها بين السنة التي استحققت فيها والسنة التالية ولا يجوز تأجيل الإجازة كلها أو بعضها لأكثر من سنة واحدة ويكون العامل مستحقاً في السنة التالية أجازته السنوية بالإضافة الي الإجازة المؤجلة".

الإجازة السنوية حق للعامل بعد عمل متواصل طوال السنة، وتتطوى حكمة تقريرها في ضرورة إتاحة الفرصة للعامل في التمتع بمدة راحة طويلة نسبياً لغرض الإستجمام وتجديد النشاط وإستعادة لياقته البدنية وحيويته الذهنية والنفسية، ويلتزم صاحب العمل بأجر العامل كاملاً عن الإجازة السنوية، ويتولى صاحب العمل تحديد موعد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل، وإن كان التشريع في أغلب الأحوال قد ترك ذلك لسلطة صاحب العمل بما له من حق الإدارة والإشراف فغالباً ما يتم تنظيم موعد بدء وإنتهاء الإجازة مع الأخذ في الإعتبار ظروف العامل صاحب الحق في الإجازة (خلف الله، 2010، ص196).

نرى أن قانون العمل على نص على حق العامل في الإجازة السنوية، والغرض من ذلك هو إستعادة العامل لنشاطه وحيويته، الأمر الذي ينعكس على قدرته في أداء العمل، وتحقيق الحكمة من الإجازة السنوية يستلزم أن تكون مدتها طويلة نسبياً، ولذلك جعل المشرع مدة الإجازة عشرين يوماً بأجر كامل لمن في الخدمة المستمرة سنة الى ثلاثة سنوات، وتزداد الى خمسة وعشرين يوماً متي أمضى العامل ثماني سنوات وأقل من خمسة عشرة سنة في الخدمة المستمرة، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً متي جاوز العامل خمس عشرة سنة في الخدمة المستمرة، ويستلزم المشرع لمنح الإجازة السنوية وفقاً لنص المادة المذكورة أن تكون الخدمة مستمرة، فإذا إنقطعت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل، بإنتهاء العقد فإن عودة العامل بعد ذلك الى الخدمة تنفي عن خدمته عنصر الإستمرار .

وقد جاء في حيثيات إحدى أحكام المحكمة العليا عن موضوع الإجازة السنوية أو مقابلها النقدي ما يلي: " إن تحديد موعد الإجازة السنوية ومدتها هي من صميم سلطة صاحب العمل، وعليه أن يعطيها كاملة للعمال، فإن لم يستطيع بسبب ظروف العمل فلا بد أن يعوض العامل عنها بمقابل نقدي، والإجازة السنوية من النظام العام، فلا يجوز الإتفاق على التنازل عنها أو إنقاصها، ولذا يتعين أن يحصل العامل على إجازته السنوية وفقاً للمدة المقررة بموجب القانون، وصاحب العمل

ملزم بتنظيم الإجازات، وعليه إجبار العامل على الإجازة حتي ولو لم يطلبها العامل، وإذا تراخي صاحب العمل في منح العامل إجازته السنوية يستحق العامل مقابل نقدي وفق رصيد إجازته السنوية، ولا يسقط حق العامل في المقابل النقدي لرصيد الإجازات المستحقة بحجة أن صاحب العمل لم يكلفه بعمل، وحتى على إقتراض أن العامل تراخي في طلب إجازته السنوية لا يسقط حقه في المقابل النقدي لرصيد إجازته" (عثمان، 2012، ص188).

كما قضت إحدى السوابق القضائية بالمبدأ الآتي: " بمجرد أن يمضي العامل ثمانية عشر شهراً في الخدمة المتصلة ينشأ له الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر، أي أنه لا يستحق إجازة إلا بعد مضي سنة كاملة بعد إنتهاء الثمانية عشر شهراً المذكورة" (مجلة الأحكام القضائية، 1977، ص386).

وقد قضت إحدى السوابق القضائية بالمبدأ الآتي: " عند إنتهاء علاقة العمل قبل إستفاد رصيد الإجازة السنوية يستحق العامل لأجر مقابل لهذا الرصيد، فحقوق العامل لا تسقط بالتقدم" (مجلة الأحكام القضائية، 2011، ص185).

في الفقه الإسلامي فأن فكرة منح العامل إجازة سنوية والإستجمام ليستعيد نشاطه وقوته فكرة حديثة، ونحن إذا أردنا أن نتعرف على رأي الفقه الإسلامي ففي حدود إطلاعي لم أجد أحداً منهم قد تعرض لهذه الناحية سوي ابن عابدين من فقهاء الحنابلة المتأخرين، فقد ذهب إلي أن العامل له الحق في إجازة سنوية إذا كان هناك عرف ظاهر وعام، وتكون أيامها داخلة في العقد بحكم العرف الذي جري عليه أهل صناعة من الصناعات، وقد كانت العادة في أيامه بأن القاضي أو المدرس يستحق الأجر عن أيام العطلة السنوية كعطلة شهر رمضان ولو لم يعمل . وأنتهي إلى أن الإجازة إنما لإستعادة القوة والنشاط، وان منح العامل إجازة سنوية لها فائدة للعامل وصاحب العمل، فإن العامل يكسب في هذه الأيام القوة من جراء الراحة من عناء العمل المتواصل . وبالنسبة لصاحب العمل تكون الإجازة سبباً في زيادة الإنتاج نتيجة لعثور العامل بمدي تضحية صاحب العمل في سبيل الحفاظ على صحته وقوته يكون بالتالي دافعاً للعمل والإنتاج. أما مدة الإجازة فعندما منح الفقه الإسلامي العامل إجازة سنوية بنوا ذلك على العرف، وكذلك الشأن بالنسبة لمدة الإجازة وقد كان العرف في زمانهم يقضي بأن ينال القاضي والمدرس إجازة مأجورة مدتها شهر واحد في السنة (ابن عابدين، 1326هـ، ص391).

وكيفية منح الإجازة، كانت الإجازة حسب الأعراف التي كانت سائدة أيام ابن عابدين أن ينال القضاة والمدرسون إجازة في شهر رمضان المبارك كل عام في دفعة واحدة وإعتبار ذلك عطلة عامة. ولكن إذا أخذنا بهذا المبدأ في الوقت الحاضر قد يسبب ضرراً عاماً لبعض المصالح التي تحتاج عمل مستمر . لذلك يجب ترك تعيين أوقات الإجازات لأصحاب الأعمال ومع ما يتناسب مع مصلحة العمل فإذا رأي رب العمل أن المصلحة تقتضي لديه أن يوزع الإجازة لسنوية بين عماله بالنتاب فلا مانع شرعاً من ذلك ولا سيما وأن الشارع قد أعتبر المصالح التي لم يرد إعتبار لها أنها إلغاء، وإذا رأي أن يمنح عماله الإجازة دفعة واحدة فله الحق في ذلك.

## 2/ الإجازة الأسبوعية

الإجازة الأسبوعية لازمة لتجديد نشاط العامل واسترداد ما فقدته من قوة خلال أسبوع، فضلاً عن فوائدها من الناحية الاجتماعية إذ تمكنه من الإجتماع بعائلته، وزيارة أهله وأصدقائه، والاستمتاع بمباهج الحياة، ولذا فقد منحت عظم التشريعات إلى منح العامل عطلة لمدة يوم أسبوعياً، فيستريح العامل في تشريعات الدول العربية يوم الجمعة من كل أسبوع. وبطالب العمال بتوحيد يوم الراحة في جميع المحال حتى يستطيع العامل أن يجتمع في يوم راحته بأفراد أسرته وأصدقائه من العمال الذين يشتغلون في محال أخرى (مراد، 1965، ص512).

ويوم الجمعة له بعد ديني، لذلك معظم البلدان الإسلامية تجعل يوم الجمعة كراحة أسبوعية، كي يتفرغ العامل لأداء شعائره الدينية والمتمثلة في صلاة الجمعة، نظراً للميزة التي يتميز بها هذا اليوم عند المسلمين إن هذا التحديد للراحة الأسبوعية بيوم الجمعة، لم يسلم من بعض الانتقادات على أساس أن التوقف عن العمل في هذا اليوم يضر بالاقتصاد الوطني، خاصة في التعاملات الخارجية. لكن بالرجوع إلى التشريعات البلدان الإسلامية، نرى أنها حددت الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة بالرغم أن لها تعاملات واسعة مع الغرب، ولم يحصل أي إشكال لها في ذلك هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا بد أن نفرق بين الراحة الأسبوعية التي تتبناها الدولة، وبين الراحة التي يستحقها العامل فهي تخضع لظروف المؤسسة، فيمكن للعامل أن يعمل في هذا اليوم إذا استدعت الضرورة الاقتصادية لذلك، لأن العمل يوم الجمعة من الناحية الشرعية غير منهي عنه، وإنما النهي محصور في وقت صلاة الجمعة (فؤاد، 2007، ص34).

وقد نص قانون العمل لسنة 1997م في المادة (3/46): (يستحق العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية إجازة بأجر كامل بعد مرور ثلاثة أشهر في الخدمة).

وتعتبر العطلة الأسبوعية من ضمن العطلات الرسمية في البلاد، والعطلات الرسمية لم ترد بمسمياتها في أحكام قانون العمل، إنما ورد في تشريعات أخرى، وأسند أمر تحديدها إلى الجهات الرسمية في الدولة.

في الفقه الإسلامي ورد أنه إذا إعتاد العمال العطلة في يوم معين من أيام الأسبوع فإن ذلك يجوز، ويكون مأجوراً حيث أن رب العمل عندما تعاقده مع العامل مدة من الزمن تزيد على الأسبوع، فهو يعلم مقدماً أنه سيعطل يوم الجمعة أن كان مسلماً، ويوم السبت أن كان يهودياً، ويوم الأحد إن كان نصريناً، والمعروف عرفاً كالمشروط شرطاً (افطيس، 29/5 – ابن عابدين، 392، ص3).

إن الإجازة المأجورة تتعارض مع ما ذهب إليه الإسلام من أن الأجر يدفع لقاء العمل وحسب مقداره، ولا عمل أثناء الإجازة حتى يدفع عوضه، لكن إجتهدات الفقهاء المعاصرين أكدت أنه إذا كان العمل مياومة فلا إجازة مأجورة للعامل، وإذا كان الأجر أسبوعياً قدر الأسبوع بستة أيام وإحتساب اليوم السابع عطلة مأجورة، وإذا كان الأجر شهرياً عمل العامل من كل أسبوع ستة أيام فقط لإحتساب اليوم الأخير إجازة، أما إذا كان العقد سنوياً حُق للعامل بإجازة سنوية لفترة محددة، خاصة إذا كان العمل في المعامل حيث العمل الترتيب الذي يبعث على الملل والسامة، وعلى رب

العمل تعويض ذلك بإجازة مأجورة تمنح للعامل على فترات منقطعة أو مجتمعة إلى عمله، وهو أكثر همة وأوفر نشاطاً (شفقة، 1967، ص99).

### 3/ الإجازة العارضة

يحدث أحياناً أن يتعرض العامل لظرف طارئ يعوقه عن الذهاب الي العمل، والقاعدة أنه ليس للعامل الحق في الأجر عن أيام إنقطاعه عن العمل مهما يكن الباعث(بدوى، 1962، ص76). المقصود بالإجازة كما يتضح من أسماها هي التي تعطى للعامل لأسباب طارئة تتطلب من العامل التغيب عن عمله دون أن يستطيع إخطار صاحب العمل مقدماً، فاستحقاق هذه الإجازة إذن لا يتوقف على رضا صاحب العمل سواء تمثل هذا الرضا في إذن سابق أو الموافقة اللاحقة (زكي، 1983، ص906).

ويرى البعض أن الإجازة العارضة هي التي يحصل عليها العامل لمواجهة ظرف طارئ غير متوقع مثل وفاة قريب، حيث يجوز أن ينقطع عن العمل لسبب عارض، وتحتسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية، ومن ثم لا تثور صعوبة بسبب التداخل أو الضم (منصور، 2011، ص354).

الفرق بين الإجازة العارضة والإجازة السنوية أن الإجازة العارضة تكون لسبب طارئ خاص بالعمل، ويجوز للعامل أن ينقطع بسببه عن العمل دون حاجة إلى الحصول على موافقة سابقة، أما الإجازة السنوية فتحتاج إلى موافقة سابقة من صاحب العمل أو ينوب عنه لقيام العامل بها(يحي، 1991، ص281).

لم يورد قانون العمل السوداني لسنة 1997م ذكراً للإجازة العارضة في نصوصه، ولكنه تحدث في المادة (25) عن إجازة الطريق، والتي تمنح للعامل للذهاب من مكان عمله إلى موطنه الأصلي، ذهاباً وإياباً، وتحتسب مسافة الطريق بحسب الوسيلة التي يستغلها العامل في سفره.

### 4/ إجازة الأعياد.

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد<sup>3</sup>- والتي تحدد مواعيدها في الغالب بقرار وزاري- كما يتصل الحق في إجازة الأعياد بالنظام العام، لذا ينبغي منحها للعامل في هذه الأيام دون غيرها حتي يتمكن من المشاركة في تلك المناسبات الدينية والوطنية (منصور، 2011، ص359).

تحتفل كثير من الأمم والشعوب بأيام معينة تخلد فيها ذكرى مناسبة وطنية أو دينية، وتعتبرها أعياداً يعطل فيها العمل، وتحدد التشريعات أيام الإجازات الرسمية وعددها، وتترك في أغلب الأحيان للتشريع اللائحي والقرارات التنفيذية التي تصدرها السلطة المختصة. وقد لا يقتصر منح الإجازة أو تعطيل العمل على المناسبات الوطنية أو الدينية بالمفهوم أو المعني الحرفي، وإنما تقتضي بعض الظروف ذلك، مثل تعطيل العمل لإجراء الانتخابات أو التعداد السكاني، أو في

<sup>3</sup> يحتفل المسلمون بعيدي الفطر والأضحى، بالإضافة إلى بعض لأعياد مثل (أول السنة الهجرية - ويوم عاشوراء - والمولد النبوي الشريف)، بينما هناك بعض الأعياد الوطنية مثل ( عيد الاستقلال- وأعياد الثورة وغيرها)، كما أن غير المسلمون لهم أعياد دينية تخص دياناتهم، ويتدخل المشرع إلى تقرير إجازة عن العمل في تلك الاعياد. تقتصر سلطة مجلس الوزراء في تحديد الموافق لهذه الأعياد، وليس في تقرير الحق فيها.

حالات الضرورة لإعتبارات تتعلق بالأمن أو درء الكوارث أو الأوبئة، مما يدخل أمر تقديره في صلاحيات السلطة التنفيذية في الدولة، وحينئذٍ يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن أيام تلك العطلات مهما كان عددها (خلف الله، 2010، ص196).

وقد نص قانون العمل لسنة 1997م في المادة (3/46): (يستحق العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية إجازة بأجر كامل بعد مرور ثلاثة أشهر في الخدمة).

ذهب فقهاء الشريعة الإسلامية الي أن المسلمين إذا اعتادوا الإحتفال بمناسبات دينية غير عيدي الفطر وعيد الأضحى مثال المولد النبوي الشريف ويوم عاشوراء فلا مانع شرعا من ذلك، والعامل في هذه الأيام مأجور عليها وإن لم يعمل لدلالة العرف على ذلك، والمعروف عرفاً كالمشروط شرطاً(افطيس، 29/5 – ابن عابدين، 393/3). وينسحب الحكم كذلك على الأعياد الوطنية. كما أن بعض فقهاء المالكية حددوا عطلة العيدين على العرف في الفطر ثلاثة أيام وكذا في عيد الأضحى ولا بأس بخمسة أيام في كل منهما (الرهنوي، 1306هـ/ ص18/7).

#### المطلب الثاني: الإجازات الخاصة<sup>4</sup>.

ونتناول في الإجازات الخاصة إجازة الأمومة للمرأة العاملة، والإجازة المرضية، وإجازة الحج.

##### 1/ إجازة الأمومة للمرأة العاملة

منحت بعض الدول العربية المرأة العاملة إجازة الأمومة أو الوضع بصفة إجمالية مدة تتراوح بين (40) إلى (70) يوماً بأجر كامل، دون تحديد ما قبل الوضع أو بعده، وبعضها حددت هذه المدة شرط أن تكون العاملة قد أمضت لدى صاحب العمل ستة أشهر على الأقل. ولقد ترتب على تحديد المدة ما قبل الوضع وما بعده أن تفقد المرأة العاملة حقها في هذه المدة أو جزء منها إذا أدركتها الولادة قبل إستنفادها، ونصت بعض التشريعات على وجوب إنقضاء مدة كحد أدنى لأيام الإجازة ما بعد الوضع. وحظرت بعض التشريعات العمالية فصل العاملة خلال مدة تغييبها في إجازة الأمومة ما لم يثبت إشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة أو بسبب المرض الناجم عن الوضع. وتمنح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترة لا تزيد عن ساعة يومياً خلال فترة العمل دون خصمها من الأجر وألزمت بعض التشريعات أرباب العمل بإنشاء دور حضانة لأطفالهن في المؤسسة التي يعملن فيها (بدوى، 1985، ص202).

وتنص المادة (46) من قانون العمل لسنة (1997م) " إجازة الوضع "، والتي جاء فيها:

1/ تستحق المرأة العاملة بعد إنقضاء ستة أشهر على تعيينها وفي كل سنة لاحقة تقضيها في الخدمة إجازة وضع باجر كامل تحسب على الوجه الآتي:

<sup>4</sup> وتجدر الإشارة إلى أن هناك عدة إجازات خاصة لن نتعرض لها، كما أن المشرع السوداني لم ينص عليها، مثل إجازة الزواج، أو إجازة العامل لوفاة أحد أقاربه من الدرجة الاولى أو الثانية أو الثالثة، ولكن نجد أن الأعراف قد أستقرت على منح صاحب العمل العامل هذه الإجازات.

أ/ أربعة أسابيع قبل الوضع وأربعة أسابيع بعد الوضع على أن يثبت كل من التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه والتاريخ الذي يتم فيه الوضع فعلاً بشهادة من الطبيب.

ب/ يجوز السماح بنفس المدة المنصوص عليها في الفقرة (أ) أعلاه إختياريّاً لتصبح أسبوعين قبل الوضع و6 أسابيع بعد الوضع.

ج/ إذا تغيبت المرأة العاملة بعد إنقضاء المدة المسموح بها في الفقرتين (أ) و(ب) أعلاه بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع مما يجعلها غير قادرة على استئناف العمل بشهادة من الطبيب تعتبر في إجازة مرضية.

2/ مع عدم الإخلال بأحكام الفقرتين (أ) و(ب) من المادة (50) من هذا القانون لا يجوز فصل المرأة العاملة أثناء فترة الحمل أو الوضع ."

وتنص المادة (48) من قانون العمل لسنة (1997م) " إجازة العدة "، والتي جاء فيها:

1/ تمنح المرأة العاملة التي توفى عنها زوجها إجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج على أن :

أ/ تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلية.

ب/ إذا كانت المرأة حبلية تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل ، وفى هذه الحالة يرخّص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداء من تاريخ الوضع ."

## 2/ الإجازة المرضية

قد يصاب العامل بمرض يقعه عن العمل، فإذا حرم من أجره عن مدة إنقطاعه عن العمل بسبب المرض، فإن الحرمان يؤثر على حياته وحياته أسرته نظراً لأن الأجر- عادة- مصدر رزقه الوحيد، كما أن العامل في حالة مرضه يتكبد نفقات زائدة هي تكاليف علاجه، فيكون جدير بالرعاية. ولذلك فُرر منح العامل المريض إجازة مرضية يحصل خلالها على جزء كبير من أجره مراعاة لظروفه، ومن جهة أخرى فقد راعى المشرع العامل المريض، فلم يجز فصله أو إنهاء عقده لعدم اللياقة إلا بعد إتباع إجراءات معينة روعي فيها توفير الضمانات الكافية للعامل المريض. وإن المقابل الذي يحصل عليه العامل خلال إجازته المرضية لا يعد أجراً بالمعنى الدقيق لأنه ليس مقابل العمل، فالعامل لا يعمل خلال إجازته المرضية، ومع ذلك فإن المشرع قد أسبغ عليه وصف الأجر حتى تسرى عليه الضمانات والإمتيازات المقررة قانوناً لحماية الأجر، كما أن الأصل أن صاحب العمل هو الذي يلتزم بأجر العامل كاملاً أو بنسبة منه خلال إجازته المرضية (يحي، 1991، ص283).

حيث ينص القانون أيضاً على أن الإجازة المرضية يصرح بها بناء على قرار الجهة الطبية المختصة، بعد توقيع الكشف على المريض، وإذا عرض المريض نفسه على طبيب خارجي،

جاز للجهة الطبية اعتماد الإجازة المرضية المقررة بمعرفة الطبيب الخارجي، وفي جميع الأحوال توفد المنشأة طبيباً من قبلها لتوقيع الكشف الطبي على المريض على أن يكون قراره نهائياً، وإذا توجه الطبيب الي منزل العامل ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عنراً مقبولاً وإلا جاز حرمانه من أجره بالإضافة إلي توقيع العقاب الرادع عليه . إلا أن هذا النص صعب التطبيق من الناحية العملية حيث يستحيل تغطية زيارة العاملين كلهم في يوم واحد مهما كان عدد أطباء الوحدة (عبد المجيد، دبت، ص19).

وتنص المادة (47) من قانون العمل لسنة (1997م) (" الإجازة المرضية "، والتي جاء فيها:

1/ مع مراعاة أحكام قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة (1981م) إذا أكمل العامل مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة ولم يستطيع الحضور إلى مكان عمله بسبب مرض مشهود به من الطبيب ولا يرجع سبب المرض الي سوء سلوك العامل أو إهماله فيكون مستحقاً لأجر عن الأيام التي يغيب فيها بسبب ذلك المرض ويحسب الأجر على الوجه الآتي:

أ/ ثلاثة أشهر بأجر كامل.

ب/ ثلاثة أشهر بنصف أجر.

ج/ ثلاثة أشهر بربع أجر.

2/ لا يدخل العامل في إجازة مرضية بأجر مخفض إلا بعد استنفاده لإجازته الاعتيادية.

3/ إذا استمر المرض مدة تزيد عن ما هو منصوص عليه في البند (1) يكون العامل في إجازة مرضية بدون أجر حتى يعرض خلال مدة معقولة على القمسيون الطبي ليقدر على وجه السرعة مدى صلاحيته للعمل "

نرى أن المشرع السوداني قد إهتم بالإجازات المختلفة للعامل إلى جانب إهتمامه بساعات العمل، ولعل إهتمام المشرع مرده ما يحمل من آثار جسمانية وعضلية وذهنية ونفسية، فضلاً عن الآثار الإجتماعية، فالإجازات تجعل العامل أكثر إستقراراً نفسياً، وأعلى صفاءً ذهنياً، وأبلغ إتزاناً عقلياً، إلى جانب تعاونه الإجتماعي، ولا ريب أن ذلك كله يؤثر بالضرورة تأثيراً إيجابياً على إنتاجيته، وما تحققه من إفادة لصاحب العمل والمجتمع على السواء.

لم يحدد فقهاء الشريعة الإسلامية مدة الإجازة المرضية، فقد ذهب المالكية إلى أن العامل إذا مرض خلال مدة العقد المتفق عليها فإن مدة المرض تحتسب من مدة العقد ولا يلزم العامل أن يعمل بدلاً عن أيام مرضه بعد إنتهاء مدة عقده، مهما طالّت المدة أو قصرت بشرط ألا تشمل فترة المرض مدة العقد بكاملها، لأن هذه الحالة يعتبر العقد منتهياً بين الطرفين وليس إنتهاؤها بسبب المرض بل بسبب إنتهاء مدة العقد المتفق عليه (الدسوقي، دبت، ص31/4).

أما إستحقاق إجازة مرضية للعامل، فذهبت بعض المذاهب إلى أن العامل إذا مرض أثناء عمله سقطت الأجرة، وهذا الرأي المتفق مع المبدأ في إستحقاق الأجر على قدر العمل، فإذا إنعدم العمل سقط الأجر وأن وجد العمل وجب الأجر (الفتاوي، 1310هـ، 510/4- السرخسي، د.ت، 162/15).

وبالنسبة لتوقف أو إستمرار العقد أثناء فترة المرض، فقد ذهب المالكية والزيدية والأباضية إلى أن العقد أثناء فترة المرض لا يتوقف بل يستمر، وخاصة في عقد محدد المدة، فإذا مرض العامل وكان عقده لمدة سنة كاملة وأستمر مدة مرضه شهراً مثلاً فالعامل لا يلزم العمل سنة كاملة لدي صاحب العمل، بل يعمل ما بقي من السنة مخصوصاً منها فترة مرضه وتسقط أجرته بقدر مرضه، أما إذا استمرت فترة المرض بحيث أستغرقت مدة العقد يزول وتنتهي الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل.

ومرض عبد أو دابة " لا قدرة لهما على فعل ما أستؤجرا عليه " أو هربه"، أي العبد، من كل مكان بعد وتعدر رجوعه منه إلا أن يرجع العبد هربه "أو يصح" من مرضه " في المدة " : أي مدة الإجارة " قبل الفسخ " أي قبل أن يتفاسخا، فيلزمه بقية العمل ولا يفسخ، وقوله " أو يصح" يرجع للظئر أو الدابة، إذا مرضا وإذا رجع أوضح من ذكر قبل إنقضاء المدة ولزمهم بقية العمل سقط من الأجرة عن المستأجر ما يقابل أيام الهرب أو المرض، وقوله : "قبل الفسخ " مفهومه أنه لو حصل الفسخ بينهما قبل الرجوع أو الصحة لم يلزم من ذكر عمل فيما بقي وهو كذلك، وجاز أن يرجع الإستثناء لجميع ما تقدم كأنه قال : ألا أن يرجع الشئ المستأجر عن حالته من غضب أو غيره إلى حالته التي كان عليها قبل المانع فلا تنفسخ إذا لم يقع بينهما قبل ذلك تفاسخ، لأن الحق في هذه المسائل للمستأجر" (الردير، 52/4).

" و بسبب " مرض عبد " لا قدرة له على فعل ما أستؤجر عليه " وهربه للعدو " بأرض حرب أو ما نزل منزلتها في البعد فإن هرب لقريب في أرض الإسلام لم يفسخ لكن تسقط أجرته مدة هربه " ألا أن يرجع " العبد أي يعود من مرضه أو هربه " في بقية " أي العقد أي زمنه فلا تنفسخ ويلزمه بقية العمل وكذا الظئر تصح فيلزمها بقية العمل ويسقط الكراء بقدر ما عطل زمن المرض أو الهرب، ويحتمل رجوع الإستثناء لقوله ويغصب الدار وما بعده كأنه قال إلا أن يرجع الشئ المستأجر على حالته التي كان عليها قبل المانع فلا فسخ ولا يلزم من عدم الفسخ أن له جميع المسمي بل يسقط منه بقدر ما عطل زمن المانع كما تقدم" (الدسوقي، 31/4).

" وإذا مرض الأجير الخاص لم تسقط حصة مدة المرض أن لم يفسخ، إذ يستحق بالمدة، وللمستأجر الفسخ بالعيب إن كان الأجير ممن يتولى العمل بنفسه " (المرتضي، 51/3).

يرى الباحث في الخلاصة إن الشريعة الإسلامية قد تركت الأمر إلي العرف الذي جعلته مصدراً من مصادر التشريع ليكون الناس في سعة من أعرافهم ضمن الإطار العام للشريعة، ويلاحظ أن فقهاء الإسلام عندما قالوا بوجود إعطاء العامل راحة كافية وعدم تكليفه ما لا يطيق، لأن

التكليف بما لا يطاق حرجاً، إستناداً إلي قوله تعالى في سورة القصص : " وَمَا أَرِيدُ أَنْ أُشْقَّ عَلَيْكَ " (سورة القصص، الآية 27). وقوله تعالى: " إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ " (سورة الحجرات، الآية 10). وقوله تعالى: "لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا" (سورة القرة، الآية 286). فإذا كان هذا في العبادات، فالتكليف في الأعمال الدنيوية يجب أن يكون أقل. وقد جاءت كل هذه الأحكام المتعلقة بالإجازات المختلفة، تقرر حق العامل في هذه الإجازات، وفقاً لما يقضى به العرف، لذلك لا نرى ثمة تعارض بين ما جاء في الفقه الإسلامي والفقه القانوني والتشريعات العمالية، حيث أن الفقه الإسلامي نجده قد أقر هذه الإجازات بأنواعها المختلفة، وهذا ما جاء به أحكام القانون.

### 3/ إجازة الحج.

للعامل الذي يمضى فترة معينة- تختلف من تشريع آخر- الحق في إجازة بأجر كامل لأداء فريضة الحج، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته، ويعطي القانون العامل الحق في هذه الإجازة، ولم تعد لصاحب العمل سلطة في منحها، ولكن هذه السلطة قد تتعلق بتوقيت الإجازة وليس مبدأ استحقاقها، ونظراً لأن الحج مواعيد معينة من السنة فإن السلطة التقديرية لصاحب العمل قد تتعلق بتحديد السنة التي يمكن للعامل القيام فيها بأداء الفريضة (منصور، 2011، ص360).

نص قانون العمل لسنة 1997م في المادة (49) على أنه: (يمنح العامل الذي أمضى في الخدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة إجازة بمرتب كامل مدتها خمسة عشر يوماً مرة واحدة أثناء مدة خدمته، وعلى العامل أن يقدم لصاح العمل الوثائق الدالة على قيامه بأداء هذه الفريضة متي ما طلب منه ذلك).

### تداخل الإجازات:

منح القانون العامل عدة أنواع من الإجازات، كل نوع منها له غرضه الذي شرع من أجله بحيث يستقل عن الآخر، فإذا حصل العامل على أحدها لم يمنعه من الحصول على الأخرى بشروطها ومدتها، فالحصول على الإجازة السنوية كاملة لا يحرم من الإجازة للإسبوعية أو الإجازة الأعياد أو الإجازة المرضية، في هذه الحالة تنتهي إجازة معينة وتبدأ إجازة أخرى، أي نكون بصدد إتصال أو تعاقب الإجازات ويستفيد العامل منها جميعاً.

لعل الصعوبة تثور بمناسبة تداخل الإجازات، كما لو جاءت إجازة العيد أو الراحة الأسبوعية خلال الإجازة السنوية، يختلف الرأي حول مدى احتساب هذه الإجازة، ذهب البعض إلى استقلال كل إجازة عن الأخرى، بحيث لا تحتسب أيام الراحة الأسبوعية ضمن أيام الأعياد أو الراحة الأسبوعية ضمن أيام الإجازة السنوية، ويحصل العامل على أيام مقابلة لمدة إجازة الأعياد أو الراحة الأسبوعية التي تخللت الإجازة السنوية، وذهب رأي آخر إلى أن أيام الراحة الأسبوعية وإجازة العيد التي تتخلل الإجازة السنوية تحتسب ضمنها، ومن ثم لا تمتد الإجازة السنوية بمقدار ما يتخللها من أيام الراحة أو إجازة العيد، لأن الحكمة من هذه الإجازات قد تحققت ونال العامل

الراحة وشارك في الأعياد، وذهب اتجاه ثالث إلى التفرقة بين إجازة الأعياد والراحة الأسبوعية، فلا تحتسب إجازة العيد ضمن مدة الإجازة السنوية، ويجب أن تمتد هذه الإجازة بقدر ما يتخللها من إجازات أعياد، أما بالنسبة للراحة الأسبوعية فإنها تحتسب ضمن الإجازة السنوية إذا ما وقع الأسبوع كله في الإجازة السنوية. أما إذا حل يوم الراحة دون أن يكون الأسبوع كله قد إنقضى في إجازة، كما إذا حل خلال إجازة العيد، فإنه يضاف إلى فترة الإجازة فتمتد بمقداره (منصور، 2011، ص353).

القانون العمل لسنة 1997م قد حسم هذا الأمر وذلك بالنص صراحة على عدم احتساب أيام العطلات والمناسبات الرسمية إذا تخللت الإجازة السنوية، وذلك ما جاء في المادة (1/44) (الإجازات السنوية) من عبارة (... وتدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسمية إذا تخللتها).

وبرأينا حسناً فعل المشرع السوداني لأن الحكمة الحقيقية من أيام العطلات الرسمية ان يقضيها العامل بدون عمل- أي لا يعمل خلالها لأغراض إجتماعية أو دينية أو وطنية- فإذا تخللت هذه الأيام الإجازة السنوية أنتفت الحكمة من احتسابها مرة أخرى، لا سيما وأن العامل في غالب الأحيان هو الذي يتقدم بطلب الحصول على إجازته السنوية في أوقات يحددها هو، وعلى صاحب العمل أن يستجيب لذلك قانوناً إلا إذا أقتضت ظروف العمل تأجيلها أو تأخيرها بعض الوقت.

## الخاتمة

من خلال هذه الدراسة تم التوصل الي عدد من النتائج والتوصيات نوجزها في الآتي:

### أولاً: النتائج:

1/ الإجازات تعتبر حقاً من الحقوق التي يكفلها القانون والمواثيق والإتفاقيات الدولية والإقليمية للعامل، وفي الوقت ذاته تعتبر التزاماً في ذمة صاحب العمل بحيث لا تبرأ إلا إذا قام بمنحها للعامل، إلا أن التشريعات- في الغالب تنظم الطيفية التي يمنح بها صاحب العمل هذه الإجازات.

2/ الإجازات تعتبر وسيلة لتجديد نشاط العمال واستعادة قواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل تنمية الإنتاج لذا فهي تشكل فائدة للعامل وصاحب العمل والعمل على حد سواء.

3/ هناك عدة أسباب تجعل من الإجازات ضرورة قصوى، فمنها أسباب إجتماعية أهمها أن العامل له التزامات تجاه مجتمعه، وأسباب صحية وذلك للحفاظ على سلامة جسم الإنسان، وأسباب الإقتصادية وهي زيادة إنتاجية العامل الذي يتمتع بهذه الإجازات.

4/ تتنوع الإجازات التي يستحقها العامل، ولكن بالنظر إليها فأنها لا تختلف كثيراً في الأغراض التي تعود منها، سواء كانت إجتماعية أو إقتصادية أو صحية دينية أو وطنية او غيرها، فهي وإن تباينت من تشريع إلى آخر إلا أنها تشابه بقدر كبير في أنواعها ومدتها وكيفية منحها.

## ثانياً: التوصيات:

- 1/ ضرورة التأكيد على حق العامل في الإجازات من جانب المشرعين باعتبارها من أهم الوسائل التي تعود بالفائدة والنفع على كل من العامل وصاحب العمل بالنفع والزيادة الإنتاجية.
- 2/ ضرورة وضع القواعد المتعلقة بالإجازات بصورة محكمة وملزمة ومتعلقة بالنظام العام، بحيث لا تترأذمة صاحب العمل إلا بالوفاء بها، حتى لا يقوم أصحاب العمل بإستغلال ظروف العمال ووضعهم في العلاقة التعاقدية للعمل أو التحايل على هذه القواعد.
- 3/ ضرورة مراعاة وضع الفئات الخاصة- مثل النساء والأحداث والمعاقين وغيرهم من الفئات الضعيفة- في إستحقاقهم لأجازاتهم الخاصة، حتى يتسنى لهم التمتع بالإجازات الخاصة بهم، وكذلك ضمان حقهم في العمل.
- 4/ نشر الوعي- من قبل المجتمع والمنظمات والهيئات الرسمية والشعبية- في أوساط العمال وبيان أهمية الإجتماعية والإقتصادية والصحية للإجازة، بجانب تبصيرهم بأن هذه الإجازة تعتبر حقاً من الحقوق المكفولة لهم قانوناً.

## قائمة المراجع:

1. القرآن الكريم.
2. ابن منظور - جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ج5. قانون العمل لسنة 1997م.
2. الفيروز آبادي (2005) - مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة بيروت، الطبعة الثامنة.
4. ابن عابدين (1323هـ)، قرّة عيون الأخبار لتكملة رد المختار على درر المختار شرح تنوير الأبصار، المطبعة الأميرية ببولاق، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1326هـ.
5. الدردير - الإمام إبي بركات أحمد بن محمد بن أحمد الدردير، الشرح الصغير على أقرب المسالك الي مذهب الإمام مالك، دار المعارف، القاهرة، د.ت.
6. الدسوقي(دس)، الشيخ شمس الدين محمد عرفة الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، د.ن.
7. الرهوني (1306هـ) - الإمام محمد بن أحمد بن يوسف الرهوني، حاشية الرهوني على شرح الزرقاني لمتن خليل، المطبعة الإمبرية ببولاق، القاهرة، الطبعة الأولى.
8. الفتاوي الهندية (1310هـ)، لجنة من علماء الهند برئاسة عبد الرحمن البحراوي، 1070هـ، الطبعة الثانية، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، مصر المحمية.
9. السرخسي - شمس الأئمة محمد بن أحمد ابن سهيل السرخسي، المبسوط، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت، دن، د.ت.
10. افطيس- الشيخ محمد بن يوسف، شرح النيل وشفاء العليل في الإجازات والرهن، دن، د.ت.
11. المرتضي- الإمام أحمد بن يحيى بن المرتضي، البحر الزخار الجامع لفقه علماء الأمصار، دن، د.ت.

12. الأهواني- حسام الدين (1991)، شرح قانون العمل، دن.
13. الداوي غالب على (2004)، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان.
14. العطار- عبد الناصر (2007)، شرح أحكام قانون العمل " الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2003م"، دار النهضة العربية، القاهرة.
15. العسال- إبراهيم حسين (2012)، العمل والقضايا العمالية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى.
16. بدوي- أحمد زكي (1962)، شرح لائحة نظام موظفي وعمال الشركات، منشأة المعارف، الإسكندرية.
17. بدوي- أحمد زكي (1958)، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت.
18. دفع الله- حيدر أحمد (2014)، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دن، الطبعة الأولى.
19. دياب- صلاح محمد (2006)، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية في مملكة البحرين، مطبعة جامعة البحرين، الطبعة الأولى.
20. دياب- صلاح محمد أحمد (2010)، بطلان عقد العمل وأثاره على حقوق العامل، دار الكتب القانونية، القاهرة.
21. زكي- محمود جمال الدين (1983)، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة.
22. زهران- همام محمد محمود (2008)، قانون العمل " عقد العمل الفردي"، الدار الجامعية، القاهرة.
23. سباق- الحسن محمد محمد (2009)، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الإجتماعية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة.
24. شفقة- محمد فهد (1967)، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، دار الإرشاد، بيروت.
25. خلف الله- محمد عثمان (2010)، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان، الجزء الأول، دن، جامعة النيلين، كلية القانون.
26. عبد الرحمن- حمدان // مطر- محمد يحي (1987)، قانون العمل، الدار الجامعية، القاهرة.
27. عبد المجيد- أحمد الحسيني، الناشر جمعية إدارة الأعمال العربية، القاهرة، دت.
28. عثمان- أمير عبد المنعم (2012)، أشهر قضايا العمل في السودان، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم.
29. علي- السيد، الهمشري- محمود (1964)، النظام القانوني للعاملين بالقطاع العام، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
30. فؤاد- رحوي (2007)، الراحة والعطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائري، جامعة وهران، الجزائر.
31. مراد- محمد حلمي (1965)، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، دار القلم.
32. منصور- محمد حسين (2011)، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
33. نايل- السيد عيد (2008)، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة.
34. يحي- يس محمد (1991)، قانون العمل المصري والسوداني، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة.
35. مجلة الأحكام القضائية لسنة 1977م- 2001م.
36. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م.

37. الإتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم (14) الخاصة بالراحة الأسبوعية لسنة 1921م.
38. الإتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم (17) المتضمنة التعويض عن حوادث العمل، لسنة 1925م.
39. الإتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم (18) المتعلقة بالأمراض المهنية، لسنة 1925م.
40. الإتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم (52) الخاصة بالعطلة السنوية لسنة 1936م.
41. الإتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم (103) الخاصة بحماية الأمومة لسنة 1952م.
42. الإتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم (132) المتعلقة بالعطل السنوية المدفوعة الأجر 1970م.
43. قانون العمل لسنة 1997م.