

دراسة في نصّ المادة 43 من قانون العمل

أولاً . في القانون:

نصّت المادة 43 من قانون العمل على ما يلي حرفيته:

كلّ اتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والإجازات هو **باطل حكماً** وللأجراء أن يستفيدوا من الإتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم.

ثانياً . في الفقه:

- إستناداً للمادة المذكورة أعلاه، اعتبر المشتع الأحكام العائدة لأوقات العمل ومدته والإجازات على مختلف أنواعها أحكاماً تتعلق بال**إنتظام العام**. وبالتالي، فإنّ كلّ اتفاق يُبرم بين الأجير وربّ العمل بشكلٍ مخالف لهذه الأحكام يُعتبر **باطلاً بطلاناً مطلقاً**.
- إنّ الإتفاقات المبرمة بين الأجراء وأرباب العمل وكذلك الأنظمة الداخلية للمؤسسات والتي تمنح الأجراء حقوقاً أكثر فائدة من تلك المنصوص عنها في قانون العمل، تبقى قائمة لمصلحتهم وتصبح بالتالي وفي حال اتسامها بطابع الإستمرار والإستقرار حقوقاً مكتسبة لهم تحول دون رجوع أرباب العمل عنها تحت طائلة فسخ العقد على كامل مسؤوليتهم.

(مؤلف القاضي محمد علي الشخبيبي والدكتور ادوار حنا والدكتور انطوان عبود، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، صفحة 234)

- إنّ الإجازات تُعتبر من النظام العام وقد أورد قانون العمل اللبناني تنظيماً للإجازات التي يحقّ فيها للعامل الحصول عليها والإجازات تُعتبر **حقاً** له والتي يلتزم بموجبها صاحب العمل بمنح الأجير إجازته بمقتضى القانون المذكور ولو لم يطالب بها العامل بل حتى ولو تنازل العامل عن حقه فيها.
- إنّ القواعد المتعلقة بالإجازات تتعلق بالنظام العام، ولا يعني سكوت العامل عن المطالبة بإجازته سقوط حقه، بل يظلّ حقه قائماً.

(مؤلف صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، صفحة 205)

ثالثاً . في إتفاقيات العمل الدولية:

- نصّت المادة 4 من الإتفاقية ذات الرقم 52 لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر على ما يلي:

يُعتبر باطلاً أيّ اتفاق للتخلي عن الحقّ في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها.

- كما نصّت المادة 9 من الاتفاقية ذاتها على ما يلي:

لا يؤثر أي حكم في هذه الاتفاقية على أي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق بين أصحاب العمل والعمّال يكفل شروطاً أفضل من الشروط الواردة في هذه الاتفاقية.

← استناداً للمادتين المذكورتين، إنّ كلّ اتفاق بترك حقّ الإجازة السنوية بأجر أو التنازل عن هذا الحق يُعتبر باطلاً وليس في الإتفاقية المذكورة ما يمسّ أيّ قانون أو حكم أو عرف أو إتفاق معقود بين أصحاب العمل والعمّال يشتمل على شروط أفضل مما تنصّ عليه هذه الإتفاقية.

رابعاً . في الاجتهاد:

- القرار الصادر عن محكمة التمييز المدنية، الغرفة السادسة، تاريخ 1993/4/13، الرئيس العوجي والمستشاران نور الدين و غنطوس، المنشور في مؤلف صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل.

يجب تفسير قواعد العمل القانونية وفقاً لما هو أصحّ للعامل كلما كانت القاعدة تحتمل التفسير على أكثر من وجه.

← من خلال ما تقدم، يتبيّن أنّ تكريس أولوية مصلحة الأجير في القانون اللبناني جاء متوافقاً مع أحكام الإتفاقية ذات الرقم 52 لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر.