



ولَةُ لِبْيَا

التاريخ: ١٤ / ١ / ٢٠١٥

الموافق: ٩ / ٥ / ٢٠١٥

رقم الملف: ٢ / ١

رقم الإشاري: ٢ / ١٤

الجَلْسُ الْأَعْلَى لِلْقَضَايَا
Supreme Judiciary Council
ادارة القانون

السيد / وكيل وزارة العدل للشؤون الإدارية والمالية

بعد التحية ...

بالإشارة إلى كتابكم رقم (416.5.1) الموزرخ في 22/7/2015م الذي أحلتم بموجبه كتاب السيد / وكيل وزارة التربية والتعليم رقم 2015.2.1886 (2015/5/19) الموزرخ في 2010م الذي يطلب فيه الرأي القانوني عن إمكانية اعتبار فترة الانقطاع للموظف في ظل قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م إجازة بدون مرتب عند إعادته للعمل من عدمه.

نفيدكم :-

نصت المادة (174) من القانون رقم (12) لسنة 2010 ميلادي باصدار قانون علاقات العمل على انه يعتبر الموظف مستقيلا إذا تغيب عن عمله بدون إذن أو عذر مقبول أكثر من ثلاثة أيام غير متصلة في السنة شرط ان يتم اذاره خطيا بعد تغيبه خمسة عشر يوما أو إذا انقطع عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوما متتالية ، ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له فيها .

ولا يجوز اعتبار الموظف مستقلاً إذا قدم خلال عشرة أيام من تاريخ انتهاء المدة المحددة في البند المشار إليها عذراً عن تغيبه وتم قبوله وفي هذه الحالة يستحق الموظف مرتبه عن مدة الغياب متى كان له رصيد من الإجازة السنوية تخصم منه هذه المدة وإلا سقط حقه في المرتب .

ومفاد هذا النص أن الموظف بعد مستقلاً استقالة اعتبارية بقوة القانون إذا تغيب المدة المشار إليها في هذا النص فإذا كان غيابه عانداً إلى عذر مشروع تعين عليه أن يقدم به إلى جهة العمل خلال عشرة أيام من تاريخ انتهاء مدة الغياب في الحالتين المتقدمتين ، فإذا ما تقدم بهذا العذر خلال هذه المدة تعين على جهة العمل تمكينه من مباشرة مهام وظيفته ولا يستحق مقابلًا مالياً عن مدة الغياب إلا إذا كان رصيد إجازته السنوية يغطي مدة الانقطاع ، أما إذا لم تقدم بعذر لجهة العمل أو تقدم به بعد فوات الميعاد المشار إليه فإنه بعد مستقلاً بقوة القانون ولا يجوز تمكينه من مباشرة عمله اللهم إلا إذا كان عدم تقديمها للعذر خلال ميعاد العشرة أيام راجعاً لقوتها فاهرة لا يد له فيها ، ففي هذه الحالة تعين معاملاته كما لو تقدم بهذا العذر خلال الميعاد المذكور .

ويستفاد مما تقدم أنه لا يجوز اعتبار مدة الغياب إجازة خاصة بدون مرتب لأن المشرع لم ينص على ذلك ، وفضلاً على ذلك فإن اعتبار مدة انقطاع الموظف إجازة خاصة بعد مكافأة لهذا الموظف عن انقطاعه خاصة أن مدة الإجازة الخاصة فيما لم يجاوز السنين تدخل في احتساب المدة المحسوبة لأغراض الترقية والعلاوة السنوية كما نصت المادة (20/2) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل .

وإذا مارأت جهة العمل الاستفادة من خدمات الموظف المنقطع فليس هناك ما يمنع من إعادة تعينه وفقاً لحكم المادة (133) من القانون ذاته مع ضرورة توافر كافة الشروط المقررة للتعيين في حقه مع إعفائه من شرط الامتحان إذا كانت إعادة التعيين قد تمت قبل انتهاء خمس سنوات من

ويبيغ التذكير في هذا الشأن إلى أنه في حالة إعادة التعيين ، يتبع منح الموظف الدرجة الوظيفية المقابلة لمؤهله مع احتساب مدة الخبرة السابقة سواء تلك التي قضاها في جهة عمله التي قامت بانهاء خدماته أم لدى أي جهات أخرى طالما توافرت فيها الشروط المنصوص عليها في المادة (80) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل ، ويؤيد ذلك أن المادة (133) المشار إليها لم تنص على إعادة الموظف إلى سابق عمله لشغل وظيفة شاغرة بالملاء الوظيفي للوحدة الإدارية على ذات درجة الوظيفية ، وإنما اقتصر الحكم على إعادة إلى سابق عمله دون التعرض لذكر الدرجة الوظيفية السابقة مما يستشف منه معاملته معاملة غيره من تر غب جهة الإدارية في تعيينهم

وتأسيساً على ما تقدم ترى إدارة القانون :-

عدم جواز اعتبار مدة الانقطاع إجازة خاصة بدون مرتب للموظف المنقطع الذي انتهت خدماته وفقاً لنص المادة (174) من قانون علاقات العمل للأسباب المذكورة في صلب المذكرة .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

المستشار
محمود محمد الكبيش
رئيس إدارة القانون

قسم المراجعة
نونبر ٢٠١٥
٢٠١٥