



**سقوط حق العامل في تعويض مكافأة إنهاء الخدمة
دراسة تحليلية**

**Loss of the worker's right to compensation for
termination of service - An analytical study**

م.م. علي جاسم محمد سعيد

جامعة ذي قار - كلية القانون

الملخص - Abstract

يتمحور موضوع البحث حول تأثير المتغيرات التي تقع بفعل العامل وتؤدي الى سقوط حقه في تعويض مكافأة إنهاء الخدمة، وتحدد هذه المتغيرات في الاستقالة من العمل والاحالة على التقاعد، فضلاً عن حالات إنهاء عقد العمل للإخلال بالواجبات الوظيفية، او بسبب الاخطاء المؤثرة التي يرتكبها العامل، وتنعكس اثارها على العمل او العاملين او الانتاج.

كلمات مفتاحية: سقوط ، مكافأة، استقالة، تقاعد، خطأ العامل، إنهاء الخدمة.

Abstract

The topic of the research revolves around the impact of the variables that occur due to the worker and lead to the forfeiting of his right to compensation for the severance pay, and these variables are determined in the resignation from work and referral to retirement, as well as cases of termination of the work contract for breach of job duties, or because of effective mistakes committed by the worker, and are reflected Effects on work, workers or production.

Keywords:

Forfeiture, bonus, resignation, retirement, employee fault, termination of service.



المقدمة: Introduction

التعريف بالموضوع وأهميته :

يعد سقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة من الموضوعات المهمة على المستويين النظري والتطبيقي، لكون سقوط الحق عموماً وحق العامل في تعويض مكافأة انتهاء خدمته خصوصاً، يرتب آثار غاية في الأهمية والخطورة، وهذا ما يستوجب من المشرع التنظيم التفصيلي والدقيق لنطاق سقوط الحق من حيث الأشخاص، فضلاً عن الحالات الموضوعية لسقوط الحق العامل في تعويض مكافأة انتهاء خدمته.

مشكلة البحث :

تبرز مشكلة البحث في أن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، لم ينظم بشكل صريح سقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة من حيث الأشخاص، واكتفى بالنص على الحالات الموضوعية للسقوط من خلال الاحالة الى بعض الفقرات الخاصة بإنهاء عقد العامل من قبل صاحب العمل بالإرادة المنفردة، كذلك أن الحالات الموضوعية للسقوط مطلقة أحياناً وتتضمن اجحاف كبير للعامل، فهي تقرر سقوط حقه بسبب الأفعال التي تقع منه وإن لم تكن لها صلة بالعمل أو العاملين أو الانتاج.

فرضية البحث :

تتجسد فرضية البحث، في وجود تعارض بين قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل العراقيين في تنظيم سقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة من حيث الأشخاص، فضلاً عن عدم التنظيم الدقيق للحالات الموضوعية للسقوط.

منهج البحث ونطاقه:

اعتمد الباحث المنهج التحليلي في عرض المادة العلمية، من خلال تحليل نصوص قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل العراقيين، فضلاً عن عرض موقف القضاء العراقي المتمثل بقضاء محكمة التمييز الاتحادية وممارستها الدور الرقابي على أحكام محاكم العمل في تقريرها سقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة.

خطة البحث :

للإحاطة بأبعاد الموضوع ، فقد ارتينا أن نتطرق اليه في مبحثين، الاول للنطاق الشخصي لسقوط حق العمل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة وشموله للعامل المستقيل والعامل المتقاعد، اما المبحث الثاني فهو مخصص للحالات



الموضوعية لسقوط مكافأة انتهاء الخدمة، سواءً بسبب اخلال العامل بالواجبات الوظيفية، او بسبب خطأ العامل خارج حدود تلك الواجبات .

المبحث الاول: النطاق الشخصي لسقوط حق العامل في مكافأة انتهاء الخدمة

The first topic The personal scope of the employee's right to termination of service

في ضوء ما نص عليه قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وايضاً قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل، وما استقر عليه قضاء محكمة التمييز الاتحادية، فإن النطاق الشخصي لسقوط حق العامل في مكافأة انتهاء الخدمة، يتحدد في فئتين من العمال، اولهما العامل المستقيل وثانيهما العامل المحال للتقاعد، وهو ما سنبينه في مطلبين وعلى النحو الآتي:

المطلب الاول: سقوط حق العامل المستقيل

The first requirement: Loss of the right of the resigned worker

يتحدد سقوط حق العامل المستقيل في مكافأة انتهاء الخدمة، بحسب الضوابط الحاكمة لاستقالة العامل، والتي عالجها المشرع العراقي في المادة (٤٣/أولاً-ج) من قانون العمل والتي نصت على انه " استقالة العامل شرط ان يوجه اخطاراً الى صاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوماً في الاقل من انتهاء العقد فاذا ترك العامل العمل بدون توجيه الاخطار او قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد يدفع تعويضاً الى صاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار او المتبقي منها"^(١).

يتبين من نص المادة اعلاه ان الضوابط الحاكمة لصحة استقالة العامل والمؤدية الى سقوط حقه في مكافأة انتهاء الخدمة تتمثل بالاتي^٢:

أولاً: الكتابة في الاستقالة^(٣)، يجب أن تتخذ استقالة العامل بإبداء رغبته بترك العمل شكلاً مكتوباً، وهو ما عبرت عنه نص المادة اعلاه، بوجوب ان تتم بإخطار صاحب العمل^(٤) وهذا الاخطار بالمفهوم القانوني الدقيق يجب ان يكون محرراً كتابياً يتضمن رغبة العامل الصريحة بترك العمل بصورة نهائية.

(١) د.صبا نعمان الويسي، قانون العمل، ط١، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠٢٠، ص١٦٧.

(٢) ينظر: د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، ج٢، ط١، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠٢١، ص ١٠-١٢.

(٣) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، ط٢، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠٠٩، ص٣٠٢.

(٤) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص١٥٢.



ولم يقيد المشرع العامل بأنه تكون استقالته وفق شكل محدد فيجوز ان تقدم الاستقالة ولو بصورة رسالة الكترونية، وهو ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية " ان المدعية المميزة قدمت استقالتها بناء على طلبها في الرسالة الالكترونية المؤرخة ٢٠١٨/١/٢١ وحصول الموافقة على الاستقالة من قبل المدعى عليه المميز عليه بتاريخ ٢٠١٨/٣/١٩ وحيث ان عقد العمل المبرم بين الطرفين قد انتهى طبقا لنص المادة (٤٣-ج) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، لذا قرر تصديق الحكم المميز"^(١).

وشرط الكتابة في الاستقالة وان كان واجب على العامل، الا انه في حصول نزاع حول اثبات تقديم العامل استقالته من عدمه، فأُن عبء الاثبات يقع على عاتق صاحب العمل وليس على العامل، وهو ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية بأنه " على المحكمة بيان أسباب انتهاء خدمة العامل على وجه التحديد، فاذا كان على سبيل الاستقالة تكليف المدعى عليه بإثبات الاستقالة طبقاً لأحكام قانون العمل"^(٢). وفي جميع الاحوال يجب ان يتوافر الحد الأدنى من البيانات الواجب ذكرها في طلب الاستقالة بوصفه سنداً عادياً وفقاً لما يقرره قانون الاثبات^(٣).

ثانياً: تقديم الاستقالة الى صاحب العمل، يوجب المشرع على العامل يتقدم بطلب الاستقالة الى صاحب العمل بصورة مباشرة، ولعل السبب في ذلك يرجع الى توفير البت في موضوع الاستقالة من قبل صاحب العمل اذ تصل اليه مباشرة دون ان تمر بعدة جهات الامر الذي يؤدي استنزاف الوقت الذي لا فائدة منه لاسيما انه غالباً ما يكون العامل الذي يرغب بالاستقالة انه وجد عملاً افضل هذا من جانب ومن جانب آخر فإن كل تأخير في الاستقالة قد يؤدي الى ضياع فرصة العمل التي يسعى العامل الحصول عليها^(٤).

وتجدر الإشارة الى قانون العمل العراقي لم يلزم صاحب العمل بالبت في موضوع استقالة العامل خلال مدة محددة وهو امر يحتاج الى

(١) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ١٢٣٠ / هيئة مدنية/ ٢٠١٩ في ٢٠١٩/٢/١٣، اشار اليه: المحامي. غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، د. ط. مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٩، ص ٥٥.

(٢) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ١٧٥١ / هيئة مدنية أولى / ٢٠٠٤ في ٢٠٠٤/١٢/١٨، اشار اليه: القاضي. شهاب احمد ياسين، المحامي. خليل ابراهيم المشاهدي، قضاء العمل وفق المبادئ المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، ط ٢، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١١، ص ١٢٧.

(٣) ينظر: د. عصمت عبد المجيد بكر، اصول الاثبات (دراسة مقارنة في ضوء احام قانون الاثبات العراقي والتشريعات المقارنة والتطبيقات القضائية ودور التقنيات العامة في الاثبات)، ط ١، اثناء للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٢، ص ١٤٦ وما بعدها.

(٤) ينظر: د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٣٠٢ وما بعدها.

المعالجة لماله من تداعيات في جعل المراكز القانونية للعاملين في وضع غير مستقر والذي بدوره ينعكس على حجم وجودة الانتاج.

ثالثاً: مراعاة مدة الاخطار في الاستقالة، بهدف التقليل من اثار استقالة العامل على منشأة العمل والانتاج، فقد اوجب المشرع ان تقدم هذه الاستقالة خلال مدة لا تقل عن (٣٠) يوماً من انتهاء العقد بطريق الاستقالة، مما يعني انه ليس للعامل ان يترك العمل قبل انقضاء المدة المذكورة ولكون الاستقالة سبب من اسباب انتهاء عقد العمل وان تقديمها يؤدي الى انتهاء عقد العمل من طرف العامل فإنه وحسب نص المادة (٤٣/اولا-ح) من قانون العمل يجب ان يكون طلب الاستقالة مؤرخاً وذلك للسماح للعامل بترك العمل بعد انقضاء مدة لا تقل عن (٣٠) يوماً.

رابعاً: جزاء عدم التزام العامل بضوابط الاستقالة، إذا لم يلتزم العامل المستقيل بضوابط الاستقالة المنصوص عليها في المادة (٤٣/أولاً-ج) من قانون العمل، فإنه يكون ملزماً بتعويض صاحب العمل عن ذلك الإخلال، فإن ترك العمل دون إخطار صاحب العمل بالاستقالة، فإنه ملزم بدفع تعويض لصاحب العمل يعادل أجر مدة الإخطار، أما إذا قام بإخطار صاحب العمل بالاستقالة وغادر العمل قبل انقضاء مدة الإخطار بالاستقالة فإنه يكون ملزماً بتعويض صاحب العمل بمقدار ما يعادل أجر المدة المتبقية من مدة الإخطار.

ان استقالة العامل وفقاً لنص المادة (٤٣/أولاً-ج) من قانون العمل العراقي، تعد سبباً من اسباب سقوط حق العامل في مكافأة انتهاء الخدمة، وهو ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية بأنه " لدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون، ذلك ان محكمة العمل قضت للعامل المدعي المميز عليه بمكافأة انتهاء الخدمة دون أن تتحقق من استمراره بالعمل من عدمه، حيث لوحظ وجود استقالة مقدمة بتاريخ ٢٠١٧/٥/٦، من المدعي المميز عليه، فإن تأيد ان خدمته تم انائها بناءً على تلك الاستقالة فلا يستحق، والحالة هذه مكافأة انتهاء العمل المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، لان خدمته تم انائها بإرادته وطلب منه، وحيث ان الحكم المميز صدر دون مراعاة ذلك مما أخل بصحته، لذا قرر نقضه"،^(١).

كما ان تعويض مكافأة انتهاء الخدمة تكون لمن تم انتهاء عقده دون سبب مشروع من قبل صاحب العمل، ولا تشمل من ترك عمله بمحض ارادته واختياره -

(١) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٥٠١٤ / هيئة مدنية/ ٢٠١٨ في ٢٠/٨/٢٠١٨، اشار اليه: المحامي. قتيبة عدنان حمد، المدخل لدراسة محكمة العمل، ط١، مكتبة القاتون المقارن، بغداد، ٢٠١٩، ص ٢٧٠-٢٧١.



العامل المستقيل- وهذا هو الاصل، وهو ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية " ان إنهاء خدمة العامل لم يكن تعسفياً من صاحب العمل، وانما كان بإرادته، حيث ان مكافأة انتهاء الخدمة يستحقها العامل الذي أنهيت خدمته دون رغبته تعويضاً عن الضرر الذي لحق به من صاحب العمل، وحيث ان الحكم المميز ذهب الى خلاف ذلك مما أخل بصحته، لذا قرر نقضه"^(١).

مع ذلك فإن هذا الاصل يرد عليه استثناء مهمما اشارت اليه المادة (٧٨/ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل اذ نصت على انه "اذا استقالت العاملة المضمونة من عملها بسبب زواجها او وضعها"، فالعاملة المستقيلة طبقاً لنص المادة اعلاه، لا يسقط حقها في مكافأة انتهاء الخدمة، شرط ان تكون خدمتها مضمون لدى صاحب العمل، ولا تستحق راتباً تقاعدياً لعدم توفر شروط الاستحقاق لديها، او بسبب استحقاقها راتباً تقاعدياً من غير مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال"^(٢).

يمكن القول ان الضوابط الحاكمة لاستقالة العامل من عمله، تعد ضماناً كافية لصاحب العمل يستطيع خلالها الحصول على عاملاً يحل محل العامل المستقيل، وبالتالي عدم تأثر منشأة العمل ومقدار الانتاج الى حد ما.

جدير بالذكر أن المشرع العراقي على الرغم انه لم يوجب موافقة صاحب العمل على استقالة العامل، واكتفى فقط بالزام العامل بالضوابط المذكورة اعلاه، بهدف الموازنة بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل على حد سواء، الا ان محكمة التمييز الاتحادية قضت بأنه " ان قبول استقالة المدعية جرت خلافاً لأحكام القانون دون اتباع الآلية المرسومة، فيكون المطالبة بالإعادة الى عضوية مجلس الادارة ليس له سند من القانون"^(٣).

تجدر الاشارة اخيراً، الى ان نص المادة (٤٣/أ-ج) من قانون العمل، معيبة من حيث الصياغة التشريعية فهي تستخدم في النص نفسه مصطلحين (الخطار، الانذار)، وهو امر غير محبذ في الصياغة القانونية للنصوص التشريعية.

(١) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٧٣٩٩/ هيئة مدنية/ ٢٠١٨ في ٢٠/١٢/٢٠١٨، اشار اليه: المحامي. غالب حسن التميمي، المصدر السابق، ص ٥٢-٥٣.

(٢) ينظر: د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط٢، مكتبة السنهوري للمكتب القانونية، بغداد، ١٩٨٨، ص ١٨٥.

(٣) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٤٨٦٥/ هيئة مدنية/ ٢٠١٨ في ١٢/٨/٢٠١٨، اشار اليه: المحامي. قتيبة عدنان حمد، المصدر السابق، ص ٢٥١-٢٥٢.



المطلب الثاني: سقوط حق العامل المتقاعد

The second requirement: Loss of the right of the retired worker

لقد اُحالَت المادة (٤٣/ثانياً/ج) من قانون العمل والخاصة بانتهاء عقد العمل موضوع استحقاق العامل المتقاعد لمكافأة انتهاء الخدمة الى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، اذ نصت على انه ((اذا اكمل العامل سن التقاعد، ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال)).

بالرجوع الى احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال نجد ان المادة (٧٠/ب) قررت مبدأ عام وهو عدم جواز الجمع بين الراتب التقاعدي للعامل وبين مكافأة انتهاء الخدمة " الجمع بين اي راتب تقاعدي كامل من المؤسسة، وبين تعويض مكافأة نهاية الخدمة من المؤسسة، الا فيما يرد به نص خاص في القانون"، كما ان المادة (١/أ) من القانون نفسه حددت مفهوم مكافأة انتهاء الخدمة بأنه " المبلغ الذي تدفعه المؤسسة للمضمون عند انتهاء خدمته المضمونة في حالة عدم توفر شروط استحقاقه للراتب التقاعدي، او في الحالات الاخرى التي ينص عليها القانون".

أما المادة (٦٥) من القانون نفسه فنجدتها تنص على انه " يستحق العامل المضمون عند انتهاء خدمته، راتباً تقاعدياً، في احدى الحالات الاتية:

أ. اذا اكمل الرجل الستين من العمر، او اذا اكملت المرأة الخامسة والخمسين من العمر، وكانت لأي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل.

ب. اذا كانت للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الاقل، او كانت المرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل.

ج. اذا توفي اثناء سريان مدة خدمته المضمونة، وكان تسجيله ثابتاً في المؤسسة ومدفوعاً عنه الاشتراك قبل الوفاة، دون النظر الى مدة خدمته او كمية المبالغ المدفوعة عنه".

مما تقدم، وفي ضوء المفهوم الموافق للمبدأ الذي قرره المادة (٧٠/ب)، ومفاده عدم جواز الجمع بين الراتب التقاعدي ومكافأة انتهاء الخدمة، والمفهوم المخالف لنص المادة (١/أ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، ومفاده ان سقوط حق العامل المحال الى



التقاعد لمكافأة إنهاء الخدمة مستفاد من استحقاقه للراتب التقاعدي سواء من مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ام من اي جهة اخرى. هذا ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية بأنه " لدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه صحيح وموافق للقانون، ذلك ان المحكمة أجرت تحقيقاتها في الدعوى وتأيدها من إقرار وكيل المدعي المميز في الجلسة ٢٠١٩/١/٨، ان موكله يتقاضى راتباً تقاعدياً، وحيث لا يجوز الجمع بين راتباً تقاعدياً كاملاً من المؤسسة- مؤسسة تقاعد والضمان الاجتماعي للعمال- وبين تعويض مكافأة نهاية الخدمة عملاً بأحكام المادة (٧٠ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل، فأن المدعي المميز والحالة هذه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل، التي تصرف للعامل الذي يتم إنهاء خدماته تعسفاً من صاحب العمل، لذا قرر تصديق الحكم المميز ورد الطعن التمييزي"^(١).

قضت محكمة التمييز الاتحادية ايضاً بأنه " ان الثابت من الاضبارة الشخصية للعاملة المدعية المميز عليها وجود صورة من الامر الاداري رقم ١٤٤ والصادر من غرفة تجارة بغداد/ القسم الاداري المتضمن إنهاء خدمات المدعية المميز عليها لتجاوز عمرها ٦٣ سنة، فكان يتعين على المحكمة التحقق فيما اذا كانت احالة المدعية المميز عليها الى التقاعد وفق أحكام المادة (٦٥/ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل، فأن تأييد للمحكمة استحقاق المدعية المميز عليها للراتب التقاعدي، فلا يحق لها المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، لذا قرر نقض الحكم"^(٢).

فقانون التقاعد والضمان الاجتماعي وان لم ينص بعنوان صريح على حالات سقوط حق العامل في مكافأة إنهاء الخدمة، الا انه نص على حالات الاستحقاق، وحدد مفهوم مكافأة إنهاء الخدمة، وقرر مبدأ عام

(١) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٧٧٤ /هيئة مدنية/ ٢٠١٩ في ٢٠١٩/١/٣٠، اشار اليه: المحامي. غالب حسن التميمي، المصدر السابق، ص ٦٠-٥٩.

(٢) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٢٦٥ /هيئة مدنية/ ٢٠١٩ في ٢٠١٩/١/١٥، وفي المعنى نفسه قضت محكمة التمييز الاتحادية بأنه " ان سبب الاحالة على التقاعد اذا أكمل العامل المضمون السن القانوني للإحالة على التقاعد، واذا كانت للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الأقل، أو كانت للمرأة خمس وعشرون خدمة مضمونة على الأقل تستحق راتباً تقاعدياً مما تكون المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة لا سند له من القانون"، قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ١٢٩ /هيئة مدنية/ ٢٠١٩ في ٢٠١٩/١/٧، اشار اليهما: المحامي. غالب حسن التميمي، المصدر السابق، ص ٦٠-٥٨.



بعدم جواز الجمع بين ما يستحقه العامل من راتب تقاعدي وبين ما يمكن ان يحصل عليه من مكافأة بسبب انتهاء خدمته.

مما تقدم، فإن كل حالة من حالات الاستحقاق للراتب التقاعدي، هي في الوقت نفسه حالة من حالات سقوط مكافأة انتهاء الخدمة، وهذا الامر مستفاد من المفهوم المخالف للنصوص القانونية، والمبدأ العام الذي قرره المادة (٧٠/ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

المبحث الثاني: الحالات الموضوعية لسقوط حق العامل في مكافأة انتهاء الخدمة **The second topic: Objective cases of forfeiture of the worker's right to a termination gratuity**

تشتمل الحالات الموضوعية على مجموعة من صور الانهاء المشروع لعقد العمل، والتي نص عليها قانون العمل العراقي على سبيل الحصر، وهذه الحالات تارة تتعلق بإخلال العامل بواجباته، وتارة اخرى تتعلق بما يقع من العامل ويسبب ضرراً لمنشأة العمل او الانتاج او العمال، وسوف نبين تلك الحالات من خلال تقسيم المبحث الى مطلبين، الاول لسقوط مكافأة انتهاء الخدمة للإخلال العامل بالواجبات الوظيفية، والثاني لسقوط مكافأة انتهاء الخدمة بسبب خطأ العامل .

المطلب الاول: سقوط مكافأة انتهاء الخدمة للإخلال بالواجبات الوظيفية

The first requirement: Loss of severance pay for breach of job duties

هنالك عدة واجبات على العامل القيام بها سواء كانت هذه الواجبات واردة في القانون ام متفق عليها ضمن بنود عقد العمل، يلتزم العامل بمراعاتها وعدم الإخلال بها، وان اي إخلال بتلك الواجبات يخول صاحب العمل حق إنهاء عقد العمل من جانب واحد، على ان يلتزم بالإجراءات الاصولية التي اوجب قانون العمل مراعاتها في إنهاء عقد العمل، فإن تم إنهاء عقد العمل بحسب الاصول التي حددها قانون العمل، فإن هذا الانهاء المشروع، سوف يؤدي الى سقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة.

بالعودة الى المادة (٤٥) من قانون العمل العراقي نجدها نصت على استثناء العامل الذي تم إنهاء عقده بسبب ارتكابه سلوكاً مخالفاً لواجباته بموجب عقد العمل من استحقاق مكافأة انتهاء الخدمة، وللوقوف على هذا الموضوع فان ذلك يدعونا الى طرح مجموعة من التساؤلات وهي كالاتي: ماهي واجبات العامل؟ ومتى يعد العامل مخالفاً لتلك الواجبات؟



ومن هي الجهة التي تقرر اخلاله بتلك الواجبات والضمانات المقررة للعامل في الدفاع عن نفسه؟.

للإجابة على التساؤلات اعلاه، سنبين اجابة كلا من التساؤلات على حدة وعلى النحو الاتي:

اولا: واجبات العامل بموجب عقد العمل^(١)، يفرض القانون وعقد العمل واجبات يلزم العامل بالقيام بها بنفسه، وقد حددت المادة (٤٢/ثانياً) واجبات العامل اذ نصت على انه يلتزم العامل بما يأتي :

أ. ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة و امانة طبقا لعقد العمل واحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه، وانظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل وان يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون .

ب. الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوع في عهده وعدم الاحتفاظ لنفسه باي سجلات او سندات او اوراق تخص العمل .

ج. عدم افشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله .

د. اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية .

هـ. الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف وفترات الراحة حسب ما ينص عليه نظام العمل .

و. ان لا يحضر الى العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات .

ز. ان لا يحمل السلاح في مكان العمل الا اذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك و يكون مرخصا له قانونا .

ح. عدم التمارض بقصد التخلص من العمل .

ط. عدم استقبال أي شخص في مكان العمل الا بموافقة صاحب العمل .

ي. الامتناع عن قبول اية عمولة او غيرها من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل الا بعلمه وموافقته، على ان توضع تلك

(١) للمزيد حول واجبات العامل ينظر:

■ د.محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥، ص ٣٠٢ وما بعدها.

■ خليل حسين جميل، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النجاح الوطنية/كلية الدراسات العليا، نابلس - فلسطين، ٢٠١٢، ص ١٩ وما بعدها.



الاموال في صندوق خاص وتوزع بالتساوي على العمال بأشراف صاحب العمل، وتعتبر تلك الاموال من متمات الاجر .
ك. ان لا يؤدي عملا للغير في الساعات المخصصة للعمل .
ل. ان لا يستخدم ماكينة او جهازا او اله لم يكلف باستعمالها من صاحب العمل .

م. ان لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل والجهة النقابية المختصة لأمر نقابية بحتة.
مما تقدم، فإن واجبات العامل متنوعة ومتعددة معظمها تتعلق بسلوكه الشخصي داخل منشأة العمل، سواء في علاقته بصاحب العمل ام ببقية العمال او العملاء، وايضا ما يجب ان يقوم به من افعال وما يجب ان يتمتع عنه، وهو ملزم دائما بأن يبذل عناية الشخص المعتاد عند قيامه بتلك الواجبات.

ثانياً: اخلال العامل بواجباته، في ضوء الواجبات اعلاه فإن العامل يعد مخرأ بواجباته متى تخلف عن القيام بما يجب ان يقوم به من عمل او قيامه بما يجب ان يتمتع عنه^(١)، وهو ملزم دائما بأن يبذل من العناية ما يبذله الشخص المعتاد^(٢)، فالشخص المعتاد يقوم بعمله بنفسه ويحافظ على الادوات التي في عهده ويلتزم بإجراءات السلامة ولا يقوم بإفشاء اسرار العمل، فإذا ثبت ان العامل لم يقم بتلك الواجبات على النحو الذي يوجبه القانون، عندئذ يكون العمل مسؤولاً عن ذلك ويعد مقصراً، وبالتالي فإن تم انهاء عقده بسبب هذا الاخلال، فإن هذا الانهاء سوف يؤدي الى سقوط حقه في تعويض مكافأة انهاء الخدمة، كون الاخيرة مقرررة لمن تم انهاء خدمته بصورة تعسفية^(٣) وليس بسبب اخلاله بواجباته.

هو ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية " ان المدعي المميز أرتكب سلوكاً مخرأ بواجباته بموجب عقد العمل تمثل بإهماله بفقدان أضاير وحصول عملية تزوير رافقت عملية فقدان الاضاير التي

(١) ينظر: د. فراس عبد الرزاق حمزة، سري معاذ احمد، مسؤولية صاحب العمل عن الانهاء غير المشروع لعقد العمل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مج ٢، العدد ٧، ص ١٦.

(٢) ينظر: د. نادية محمد مصطفى، حدود المسؤولية العقدية في اطار الالتزام ببذل عناية وتحقيق نتيجة، مجلة بحوث الشرق الاوسط، مج ٤، العدد ٤٨، ٢٠١٩، ص ٣٩٢-٣٩٦.

(٣) ينظر: د. اميد عزيز اسماعيل، اشكالية التعسف في قرارات صاحب العمل- دراسة تحليلية في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق، المجلة العلمية لجامعة جيهان- السليمانية، مج ٣، العدد ٢، ٢٠١٩، ص ٣٤٩ وما بعدها.



ارتكبت من مجموعة من العمال لدى الشركة، حيث ان تقصير المدعي المميز عن هذه الافعال مع باقي العمال الاخرين المقصرين فيكون انتهاء عمل العامل جاء تطبيقاً سليماً لأحكام المادة ٤٣/ ثانياً/ هـ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥،^(١).

ايضا قضت محكمة التمييز الاتحادية " ان سبب انتهاء خدماته كان لانتهاكه قواعد الشركة التي يعمل فيها والفشل في الامتثال لسياسة ومعايير الشركة رغم توجيه العديد من الاخطارات له بهذا الصدد فيكون انتهاء عمل العامل جاء تطبيقاً سليماً لأحكام المادة ٤٣/ ثانياً/ هـ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥،^(٢).

اما في حال عدم ثبوت اخلال العامل بواجباته، فلا مساغ من انتهاء عقده، وهو ما قضت به محكمة العمل العليا بأنه " اذا لم يكن العامل قد اخل بالتعليمات المعلنة المكتوبة التي تنظم التفاصيل المتعلقة بالعمل وبوسائل الامن من الحوادث وبالاشرطات الخاصة بالوقاية منها، فلا يجوز للإدارة حق فصل العمل من طرف واحد"،^(٣).

تجدر الاشارة اخيراً، الى ان معيار الشخص المعتاد لا تتعلق احكامه بالنظام العام، وبالتالي يمكن ان تتغير مقدار العناية المطلوبة، سواء باتفاق اطراف العلاقة التعاقدية (عقد العمل) برفع سقف العناية او تخفيضها، ام بحكم القانون عندما يشترط مقدار معين العناية الواجب بذلها كما هو الحال في الوديعة بأجر او الوكالة المأجورة.^(٤)

ثالثاً: الجهة المخولة بتقرير اخلال العامل بواجباته ومحاسبته عنها، لقد خول قانون العمل صاحب العمل صلاحية انتهاء عقد العامل المخل بواجباته، فصاحب العمل طبقاً لنص المادة (٤٣/ ثانياً/ هـ) ان يستخدم سلطته انتهاء عقد العامل وهو ملزم باتتباع الاجراءات الاصولية المنصوص عليها في قانون العمل^(٥)، فلا يجوز انتهاء عقد العامل الا بعد

(١) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٠٨ / هيئة مدنية / ٢٠١٩ في ١٥ / ٢٠١٩)، اشارة اليه: غالب التمييزي، المصدر السابق، ص ٩٠-٩١.

(٢) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٧٦٨ / هيئة مدنية / ٢٠٢٠ في ٢ / ٢٠٢٠)، اشارة اليه: المحامي. محمد عجيل التمييزي، (٧٧) مبدأ قانوني في قضايا العمل وفق القانون العراقي، مكتبة صباح القانونية، بغداد، ٢٠٢١، ص ٢٨-٢٩.

(٣) ينظر: قرارات محكمة العمل العليا رقم الاضبارة ٤٨/ عليا ثانية/ ١٩٧٣ في ٣/٧ / ١٩٧٣، رقم الاضبارة ٤٧/ عليا ثانية/ ١٩٧٣ في ٢/٧ / ١٩٧٣، قضاء محكمة العمل العليا، مج ٢، ١٩٧٨، ص ١٦١-١٦٣.

(٤) ينظر: د. نادية محمد مصطفى، المصدر السابق، ص ٣٩٥-٣٩٦.

(٥) حول الموضوع ينظر: د. سوسن عبد الجبار الشمري، الضمانات القانونية للعامل وموظفي الدولة، مجلة كلية الحقوق بجامعة النهرين، مج ١٤، العدد ٢، ٢٠١٢، ص ١٨.



منحه فرصة الدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العامل طبقاً لأحكام المادة (١٤٠)^(١)، ويقع على صاحب العمل عبء اثبات اخلال العامل بواجباته طبقاً لأحكام المادة (١٤٥/ثالثاً)، وفي جميع الاحوال يجب على صاحب العمل انذار العامل تحريراً بإنهاء عقده، وعلى ان لا تقل فترة الانذار عن (٣٠) يوماً، واذا لم بإنذاره تحريراً او قام بإنذاره شفهيّاً فإنه ملزم بتعويض العامل بدل هذا الانذار طبقاً لأحكام المادة (٤٤)، وتجدر الاشارة هنا الى ان للعامل حق الطعن بقرار انتهاء خدمته طبقاً لأحكام المادة (٤٦) من قانون العمل.

المطلب الثاني: سقوط مكافأة انتهاء الخدمة بسبب خطأ العامل

The second requirement: Loss of severance pay due to employee error

قد يكون سبب سقوط مكافأة انتهاء خدمة العامل هو خطأ العامل نفسه، وفي ضوء ما قرره المادتين (٤٥)، (٤٣/اولاً/ثانياً)، فإن الاخطاء المسببة لإنهاء خدمة العامل وسقوط حقه في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة^(٢)، يمكن بيانها على النحو الآتي:

اولاً: الحكم على العامل بالحبس^(٣)، وهو ما نصت عليه المادة (٤٣/اولاً/ب) من قانون العمل والتي جاء فيها " اذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة أما اذا كان الحكم أقل من سنة فيعاد الى عمله دون أن يستحق اجور المدة التي قضاه بالتوقيف او الحبس"^(٤)، لقد منح قانون العمل صاحب العمل صلاحية

(١) وهو ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية بأنه " لا يجوز لصاحب العمل فرض العقوبة الانضباطية على العامل دون إجراء تحقيق أصولي بحقه لإثبات المخالفة للتعليمات أو اخلاله بالتزاماته بموجب عقد العمل، الا بعد منحه فرصة الدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال"، ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (١٥٢٦/١٥٢٦) حياة مدنية/ ٢٠١٨ في ٢٠١٨/٢/٢٦، غير منشور.

(٢) ينظر: د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، ج ١، ط ١، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠٢١، ص ٤٠٥ وما بعدها.

(٣) حول الموضوع ينظر: د. علياء غازي موسى، حنان قاسم كاظم، العقوبات الانضباطية للعامل في قانون العمل العراقي - دراسة مقارنة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة ٢، مج ٢، العدد ٣، ج ٢، ٢٠١٨، ص ١٥٢.

(٤) تجدر الاشارة الى ان قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ (بشأن العمل في القطاع الأهلي)، لم يجعل من الحكم على العامل بالحبس سبباً لسقوط حقه في تعويض مكافأة انتهاء خدمته، وهو ما نصت عليه المادة

(١/٤/ب) والتي جاء فيها " لصاحب العمل فصل العامل في احدى الحالات الآتية:

١. إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
٢. إذا ارتكب عملاً مخرلاً بالأداب العامة في مكان العمل.
٣. إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه.
٤. إذا أخل أو قصر في اي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.
٥. إذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل.



انتهاء عقد العامل عندما يصدر بحقه حكم قضائي يتضمن عقوبة جزائية سالبة للحرية، مما يستتبع معه سقوط حقه في تعويض مكافأة انتهاء خدمته، وفي ضوء نص المادة اعلاه فإن هذا الانهاء مقيد بشروط وهي كالآتي:

١. صدور حكم قضائي بات بالحبس، والحكم القضائي البات هو الحكم الذي اكتسب الدرجة القطعية، سواء باستنفاد جميع طرق الطعن المقررة قانوناً، ام بانتهاء المدة المقررة للطعن دون ان يقوم العامل (المحكوم عليه) بالطعن بالحكم القضائي الصادر بحقه^(١).

٢. ان تكون عقوبة الحبس لأكثر من سنة، ان يعاقب العامل بعقوبة الحبس مدة تزيد على السنة، لكي يكون انتهاء عقده مشروعاً من قبل صاحب العمل، وبالتالي يسقط حقه في تعويض مكافأة انتهاء خدمته، ولم يميز قانون العمل بين كون الفعل الذي حكم العامل بسببه قد وقع على احد العاملين داخل او خارج منشأة العمل ام وقع على الغير.

ثانياً: انتحال العامل شخصية كاذبة او تقديمه بيانات مزورة^(٢)، وهو ما نصت عليه المادة (٤٣/ثانياً/و) من قانون العمل والتي جاء فيها " اذا انتحل العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة"، بهدف التمسك بفرصة العمل المتاحة قد يقوم العامل في بعض الاحيان باستخدام وسائل غير مشروعة للظفر بفرصة العمل، فاذا ما ثبت لصاحب العمل ان العامل قد انتحل شخصية كاذبة سواء كانت تلك الشخصية حقيقية ام وهمية، فإن ذلك يتيح له استخدام صلاحياته في انتهاء عقده، ايضاً اذا ثبت له ان المستندات التي قدمها العامل لغرض العمل مستندات مزورة، هذا وان نص المادة اعلاه لم يشترط ان يكون هنالك حكم قضائي بمسائلة عن واقعة الانتحال او واقعة التزوير، للسماح لصاحب العمل بانتهاء عقده الذي يستتبع سقوط حقه في تعويض مكافأة انتهاء خدمته^(٣).

وفي هذه الحالات لا يترتب على قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة".
(١) حول الموضوع ينظر: د. عماد حسن سلمان، شرح قانون المرافعات المدنية، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٣٢٨-٣٢٩.

(٢) ان تغيير صفة العامل الى شريك في المشروع، ايضاً تؤدي الى سقوط حقوقه ومن بينها مكافأة انتهاء الخدمة، وهو ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية بأنه " اذا أصبح العامل شريكاً في المشروع مع صاحب العمل، وانتحل صفة عامل مضمون لكي يتم شموله بقانون التقاعد، فتكون دعواه والحالة هذه فاقدة لسندها القانوني)، ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٩٧٤/ هيئة مدنية/ ٢٠١٨ في ٢٠١٨/٧/٢)، اثار اليه: المحامي. قتيبة عدنان حمد، المصدر السابق، ص ٢٤٤.

(٣) ينظر: عبد الله فواز حمادنه، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عن انتهاء عقد العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق بجامعة الشرق الاوسط، ٢٠١١، ص ٢٤ وما بعدها.



ثالثاً: ارتكاب العامل خطأ جسيم تنشأ عنه خسارة فادحة، وهو ما نصت عليه المادة (٤٣/ثانياً/ح) من قانون العمل والتي جاء فيها " إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة اضررت بالعمل أو بالعمال أو بالإنتاج بقرار قضائي بات"، ان تطبيق نص المادة اعلاه يتطلب توفر ثلاث امور اساسية:

١. الخطأ الجسيم، ان الاخطاء التي تقع من العامل اما ان تكون اخطاء جسيمة واما ان تكون اخطاء غير جسيمة، والخطأ الجسيم هو " ذلك الخطأ الذي لا يرتكبه اقل الناس علماً واكثرهم بلاهة وجهلاً وهو خطأ يتعارض مع حسن النية ولذا لحق الغش و غُومل معاملته"^(١)، بالتالي فإن جسامه خطأ العامل تعد عاملاً مؤثراً في انهاء عقده، وان المعيار الموضوعي اي معيار الشخص المعتاد هو المعتمد في تقدير جسامه الخطأ في ظل الظروف الموضوعية الخارجية دون الاعتداد بالعوامل الداخلية والنفسية التي ساقطت العامل لارتكاب الخطأ^(٢).

وبعد من قبيل الاخطاء الجسيمة^(٣)، قيام العامل بتقديم وصولات عن قيمة شراء مواد معظمها وهمية وغير حقيقية وأيضاً وعدم الالتزام بالتعليمات الصادرة إليه من صاحب العمل في اتخاذ طريق مغاير للطريق المعتاد لنقل البضائع مما تسبب هذا الخطأ الجسيم والاهمال واللامبالاة في أداء واجباته في تكبيد صاحب العمل خسائر مالية فادحة، وايضا قيام العامل بمنح قروض لعدة أشخاص خلافاً للتعليمات والاورام الصادرة بمنع مثل هذه التسهيلات مما تسبب في ضياع مبلغ مالي كبير،

(١) ينظر: د.حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني- الخطأ، دار وائل للنشر، ٢٠٠٦، ص ١٥٦.

(٢) حول الموضوع ينظر:

□ حسين عامر، عيد الرحيم عامر، المسؤولية المدنية التقصيرية والعقدية، ط٢، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٩، ص ١٤٥ وما بعدها.

□ د.عزيز كاظم جبر، شيماء عقيل متعب، أثر درجة جسامه الخطأ في تقدير التعويض، مجلة الكوفة، العدد ٤٣، ٢٠١٩، ص ٣٦١ وما بعدها.

(٣) من قبيل الاخطاء الجسيم (افشاء الاسرار المهنية والمنافسة لصاحب العمل في النشاط نفسه)، ينظر: محمد حسين القضاة، التزام العامل بالمحافظة على السر المهني في القانون الاردني، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد ١٩، عمان- الاردن، ٢٠٢٠، ص ١٨٧ وما بعدها.

□ علي يحيى آل زمانان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل - دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة القاهرة- كلية الحقوق، ٢٠٠٤، ص ٢٨ وما بعدها.



فأن ذلك يعد تقصيراً واهمالاً في أداء واجباته طبقاً لأحكام القانون^(١)، ومن الاخطاء الجسيمة قيادة العامل السيارة التي تحت عهده بسرعة فائقة ورعونة وانقلابها ونشأت عنه الاضرار، اضافة الى تعطلها عن العمل مدة التصليح، فيكون العامل بفعله هذا ارتكب خطأ جسيم نشأت عنه خسارة فادحة اضررت بالعمل والانتاج مما يبرران فصل السائق لخطئه الجسيم^(٢).

٢. الخسارة الفادحة، تتمثل الخسارة بالأضرار المادية التي تنتج عن خطأ العامل الجسيم، وتظهر الخسارة الجسيمة في صوراً عدة، منها اتلاف ادوات العمل من المكائن والاجهزة او تعطلها عن العمل بشكل كامل، او تفويت صفقة مربحة نتيجة التواطئ مع الغير، او تسريب معلومات عن الزبائن او معلومات تخص العاملين بما هو محظور عليه افشاءها، ويكفي هنا ان تتحقق خسارة فادحة بسبب خطأ العامل الجسيم، سواء كانت تلك الخسارة متعلقة بالانتاج او العاملين او العمل، وبالتالي فإن قلة الانتاج والتقاعد عن العمل لا يعتبران من قبيل الخسارة الجسيمة التي تبرر فصل العامل بالإرادة المنفردة.

كذلك يجب ان تكون الخسارة الفادحة محققة فعلاً، وليس ان يكون تحققها مجرد احتمال، وليس لصاحب العمل حق انهاء عقد العامل من طرف واحد لارتكابه خطأ جسيماً، وان تنشأ عن هذا الخطأ خسارة مادية فادحة تضر بالعمل او العمل او الانتاج، لا مجرد احتمال وقوع الخسارة والاسراع بتداركها^(٣).

٣. الحكم القضائي البات، ايضاً يوجب المشرع لتطبيق النص القانوني لإنهاء عقد العامل، ان يتم رفع دعوى قضائية ضد العامل، وان يتوصل القضاء الى اثبات خطأ العامل الجسيم، وان الخسارة الفادحة قد نشأت عنه، ويحكم على العامل بذلك بحكم قضائي واكتساب الاخير درجة البتات، باستنفاد العامل لجميع طرق الطعن المقررة قانوناً او

(١) ينظر: قرارات محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٧٤٧/ هيئة مدنية منقول ٢٠٠٦ في ٢٠/١٢/٢٠)، (٦٩٨/ هيئة مدنية منقول ٢٠٠٦ في ٢١/١/٢٠٠٧)، اشار اليهما: القاضي شهاب احمد ياسين، المحامي خليل ابراهيم المشاهدي، المصدر السابق، ص ٢٥١ - ٢٥٢.

(٢) ينظر: قرار محكمة العمل العليا رقم الاضبارة ٨٤٠/ عمل ١٩٧٣ في ٣/١٠/١٩٧٣، قضاء محكمة العمل العليا، مج ٢، ١٩٧٨، ص ٢١١.

(٣) قرارات محكمة العمل العليا رقم الاضبارة (٣٣٣/ عليا ١٩٧٣ في ٢/٩/١٩٧٣)، (٦٩/ عليا ١٩٧٣ في ١٩٧٣/٣/١٨)، قضاء محكمة العمل العليا، مج ٢، ١٩٧٨، ص ٢١٥ - ٢١٩.



بفوات الميعاد القانوني دون تقديم الطعن او تقديمه خارج الميعاد المقرر ورده شكلاً من المحكمة المختصة^(١).
مما تقدم، فإن قانون العمل يخول صاحب العمل صلاحية انتهاء عقد العامل، ويعد هذا الانهاء انهاءً مشروعاً يؤدي الى سقوط حقه بتعويض مكافأة انتهاء الخدمة.

الخاتمة: Conclusion

في نهاية هذا البحث، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج والمقترحات، يمكن اجمالها على النحو الاتي:

اولاً: النتائج:-

١. يتحدد النطاق الشخصي لسقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة في العامل المستقيل والعامل المتقاعد الذي استحق الراتب التقاعدي انطلاقاً من مبدأ عدم جواز الجمع بين مكافأة انتهاء الخدمة والراتب التقاعدي الذي قرره احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.
٢. تعد العاملة المستقيلة من العمل استثناءً على سقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة، عندما تكون استقالتها بسبب الزواج او وضع الحمل حصراً.
٣. ان سقوط مكافأة انتهاء الخدمة للعامل المحكوم عليه بالحبس مدة تزيد على السنة جاء مطلقاً، فلم يقيد المشرع السقوط بأن تكون هنالك علاقة بين الجريمة المرتكبة من العامل وبين العمل بأن تكون داخل مكان العمل او بسببه.

ثانياً: المقترحات:-

١. ندعو المشرع العراقي الى النص الصريح على سقوط حق العامل المستقيل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة، وتقييد هذا السقوط بالعامل المستقيل الذي تقل خدمته عن سنة واحدة لدى صاحب العمل نفسه.
٢. ندعو المشرع العراقي الى تعديل المادة (٧٠/ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، والتي تقرر عدم جواز الجمع بين الراتب التقاعدي للعامل وتعويض مكافأة انتهاء الخدمة، فعلى الرغم من ان النص يمثل اجحافاً واضحاً للعامل بحرمانه من تعويض مكافأة انتهاء الخدمة، فإنه لا تلازم بين الراتب التقاعدي الذي يتحدد على اساس

(١) ينظر: قرار محكمة استئناف كركوك الاتحادية بصفتها التمييزية بالعدد (١٠٩/مدنية/ ٢٠١٠ في ٢٩/٣/٢٠١٠) مشار اليه: النشرة القضائية ١٣، ٢٠١٠، ص ٣١.



الخدمة المضمون للعامل، وبين مكافأة انتهاء الخدمة التي هي تعويض العامل عن الضرر بسبب انتهاء خدمته.

٣. ندعو المشرع العراقي، الى تقييد سقوط حق العمل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة، بسبب الحكم عليه بالحبس مدة تزيد على السنة، بأن يكون الفعل الذي عوقب عليه العامل ارتكب داخل المشروع العمل او بسبب الاعتداء احد العاملين في المشروع، فالنص الذي احوالت اليه المادة (٤٥) من قانون العمل يمثل حالة من حالات الانهاء لعقد العمل، وبالتالي فهو لا يثير اشكالا فيما يتعلق بالإنهاء لتعذر استمرار العامل في عمله، إلا ان الاشكال يكون قائماً، عندما يعد سبباً لسقوط مكافأة انتهاء خدمة العمل التي هي تعويض عن هذا الانهاء.