



حالات الاستحقاق والحرمان من مكافأة نهاية الخدمة وفق قانون العمل العراقي (دراسة تحليلية مقارنة)
Cases of entitlement and deprivation of end-of-service benefits according to the Iraqi
Labor Law comparative analytical study

الباحثة نور كامل قاسم

كلية الحقوق / جامعة النهرين

Noor Kamil Qasim

College of Law / University of Nahrain

noor.mpul22@ced.nahrainuniv.edu.iq

الاستاذ الدكتور فراس عبد الرزاق حمزة

Dr. Firas Abdul Razzaq Hamza

كلية الحقوق / جامعة النهرين

College of Law / University of Nahrain



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

المستخلص ان المكافأة اثر من الاثار المالية المترتبة جراء انتهاء العقد وهي حق قانوني مقرر للعامل عند انتهاء خدمته من قبل صاحب العمل , وان حق المكافأة لم يرد بصورة مطلقة بل قيده المشرع بمقدار معين وشروط وحالات استحقاق وحرمان معينة وردت بأحكام القانون , وفي هذا الاطار نرى ضرورة تعديل مقدار المكافأة لكون ان ما حدده قانون العمل العراقي من مقدار لا يتناسب مع الجهد المبذول من العامل والذي اسهم في نجاح وزيادة انتاج المشروع , لذلك نرى ضرورة زيادة مقدار المكافأة والارتفاع بها لمقدار اجر شهر عن كل سنة بدلا من اجر اسبوعين عن كل سنة خدمة , ونرى ايضا ضرورة معالجة حالات الحرمان من المكافأة فمن غير العدالة حرمان العامل منها وهو في اشد الحاجة اليها خصوصا بعد انتهاء عقده وبقاءه بلا اجر .

الكلمات المفتاحية : حالات , الاستحقاق , الحرمان ,مكافأة نهاية الخدمة , قانون العمل

Abstract

The reward is one of the financial effects resulting from the end of the contract, and it is a legal right assigned to the worker upon the end of his service by the employer. The right to the reward was not stated in an absolute manner, but rather the legislator restricted it to a certain amount and certain conditions and cases of entitlement and deprivation mentioned in the provisions of the law. In this context, we see the necessity of amending it. The amount of the reward is because the amount specified by the Iraqi Labor Law is not proportional to the effort exerted by the worker, which contributed to the success and increase The production of the project, so we see an increase in the amount of the reward and an increase of one month's wages for each year instead of two weeks for each year of

service. We also see that in these cases of deprivation of a reward, it is justice other than depriving the worker of it when he is in dire need of it after the end of his contract and his remaining without pay.

Keywords: cases, entitlement, deprivation, end-of-service reward, labor law

مقدمة: تحدد التشريعات الخاصة بالعمل حالات انتهاء علاقة العمل وتكفل التشريعات للعامل المنتهية خدمته راتب تقاعدي يتقاضاه ان كان مشمول بالضمان الاجتماعي وبعد استيفاء الشروط القانونية ومنها دفع الاشتراك خلال فترة عمله , الا ان هنالك حالات تنتهي معها علاقة العمل دون ان يكون العامل مستوفي لشروط نيل الراتب من عمر وخدمة ومن حيث دفع التوقيفات خلال فترة خدمته خصوصا اذا لم يكن مشمولاً بالضمان, ففي هذه الحالة يستحق العامل مكافأة تعرف بمكافأة نهاية الخدمة والتي تقرر لحماية العامل واسرته وتعويض له عن فقدان عمله واحتمال عدم حصوله على عمل اخر خصوصا اذا بلغ عمر معين , وان مكافأة نهاية الخدمة حق مالي للعامل مقرر بموجب القانون ويتم دفعها عند انتهاء خدمة العامل او في حالة عدم توفر شروط استحقاق الراتب التقاعدي , فالعدالة تستوجب ان يدفع صاحب العمل المكافأة عند نهاية العقد تقديرا للعامل عن مدة خدمته فالعامل ساهم بخدمته المؤداة في استمرار المشروع وتوسعه فيكون جديرا بالمكافأة التي تزيد قيمتها بزيادة سنوات الخدمة, وان قانون العمل قد نظم مكافأة نهاية الخدمة للعمال, لذلك سوف نتناول موضوع البحث حالات الاستحقاق والحرمان من مكافأة نهاية الخدمة في ضوء قانون العمل العراقي وقوانين الدول المقارنة , وان البحث في هذا الموضوع يثير الكثير من الاشكاليات القانونية والتي يجب ان نضع الحلول لها , ولعل اهمها معالجة حالات الحرمان الواردة بالمادة (٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , وتأتي هذه المشكلة من خلال انتهاء عقد العمل وحالات انتهاءه واثرا على احقية العامل بالمكافأة , لانها تشترط لاستحقاقها حالات انتهاء معينة, بالتالي ان حدث الانهاء بغير هذه الحالات يتقرر معه حرمان العامل من المكافأة , وللإجابة على ذلك سوف نعمل الى بيان حالات الاستحقاق والحرمان من مكافأة نهاية الخدمة وفق قانون العمل العراقي وقوانين الدول المقارنة وفقا للمباحث الآتية :

المبحث الاول: حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة .

المبحث الثاني: حالات الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة .

المبحث الاول

حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

ان حالات الاستحقاق تختلف ما بين تشريعات العمل , لذلك لابد من تناول اهم الحالات التي وردت بقانون العمل العراقي والتشريعات المقارنة وبشكل مفصل, وان تشريع العمل نص على حالات يستحق فيها العامل مكافأة مدة الخدمة عند نهاية عمله , اي ان حالات انتهاء الخدمة الواردة بأحكام القانون تمثل حالات استحقاق المكافأة لكون ان العامل يستحق المكافأة عند انتهاء الخدمة , لذلك سوف نتناول حالات الاستحقاق وبصورة مفصلة ومن خلال مطلبين:

المطلب الاول: حالات الاستحقاق بموجب تشريع العمل العراقي .

المطلب الثاني : حالات الاستحقاق بموجب تشريع العمل الاردني والمصري . المطلب الاول

حالات الاستحقاق بموجب تشريع العمل العراقي

لم يتضمن قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ حالات استحقاق محددة , انما تضمن بيان استحقاق المكافأة عند انتهاء العمل استنادا لاحكام (٤٥) التي لم يرد بالذكر فيها حالات استحقاق واكتفى التشريع بذكر حالات أنتهاء خدمة العامل فقط , وان لا يكون الانهاء وفق الحالات المستثنية بأحكام المادة , لان مثل هذه الحالات قرر فيها القانون فصل العامل وحرمانه من مكافأته⁽¹⁾ , لذلك ولتوضيح حالات الاستحقاق في تشريع العمل العراقي لابد من ذكر حالات انتهاء عقد العمل بموجب القانون والتي يستحق العامل على اثرها المكافأة مع مراعاة ما استثنى منها وهي كالاتي :

اولا - الحالات المنصوص عليها في المادة (٤٣/اولا) التي قررت انتهاء العقد وفقا للحالات الاتية /

١- وفاة العامل: ان وفاة العامل يستحق عنها خلفه من بعده تعويض بموجب قانون العمل العراقي وعلى صاحب العمل أن يصرف لاسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين بشرط ان يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل⁽²⁾.

٢ - في حالة وفاة صاحب العمل: اذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد ولا يمكن اكمال العقد مع ورثته , فهذه الحالة ايضاً تمثل حالة من حالات الاستحقاق نظرا لعدم امكانية اكمال العقد مع ورثة صاحب العمل الذي روعيت شخصيته⁽³⁾.

٣- في حالة تصفية المشروع : بموجب حكم قضائي بات او في حالة تصفيته اختيارياً , مع مراعاة حكم البند (ثالثاً/٤٣) الذي تضمن ضرورة قيام صاحب العمل بأستحصال موافقة وزير العمل على الاغلاق والوقف⁽⁴⁾.

٤ - اذا اتفق الطرفان كتابة على انهاءه: ان مثل هذه الحالة عند انتهاء العقد محدد المدة نتيجة اتفاق ما بين الطرفين فاذا وقع الانهاء نتيجة لهذا الاتفاق يستحق العامل المكافأة عند انتهاء خدمته⁽⁵⁾.

٥ - بآنتهاء مدة العقد : إذا كان العقد محدد المدة فان انتهاء مدة العقد ضرورية لاستحقاق العامل مكافأته في عقود العمل محددة المدة لانه لو وقع الانهاء بغير انتهاء مدة العقد يقع تعسفيا ويلزم محدثه بالتعويض⁽⁶⁾.

٦- تنفيذ العمل او تقديم الخدمة : إذا كان العقد محدد المدة قائم على انجاز العمل او تقديم خدمة فلا ينتهي الا بالانجاز او تقديم ما اتفق عليه الطرفان بالعقد وبآنتهاءه يستحق العامل المكافأة⁽⁷⁾.

٧- استقالة العامل : الاستقالة عمل قانوني يصدر عن الارادة الواضحة والصريحة للعامل في ترك العمل لدى صاحب العمل وانهاء العلاقة , وتتم الاستقالة بعد انتهاء مدة الاخطار المنصوص عليها في القانون, ومن شروطها شروط شكلية تتمثل بالكتابة , وشروط موضوعية تتمثل بأن تكون الاستقالة ارادية ومسببه وعدم تعليقها على شرط⁽⁸⁾ , وعلى العامل ان يوجه إخطارا الى صاحب العمل قبل (٣٠) يوماً على الاقل من انهاء العقد فإذا 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 فالمرجع العراقي قيد العامل المستقيل بتوجيه اخطار لصاحب العمل قبل انتهاء عقده وقضت محكمة التمييز الاتحادية العراقية

(بأستحقاق المدعية مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ٤٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والتعويض عن الاجازات السنوية المتراكمة حتى وان كان انتهاء خدمات المدعى عليها بناء على الاستقالة(9) .
٨ - القوة القاهرة : ويقصد بها ما يلحق التصرف بعد وجوده من ظروف مادية تجعل من المستحيل الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه , وتقوم القوة القاهرة على عوامل او ظروف مادية تشكل على نحو معين تعجز معه الإرادة على توقعها او دفعها وفي حال تحقق القوة القاهرة يتقرر فسخ العقد (10).

ان انتهاء عقد العمل نتيجة القوة القاهرة من الحالات التي يتقرر معها استحقاق العامل للمكافأة فالانتهاء وقع نتيجة القوة القاهرة وان المشرع لم يبين ان القوة القاهرة تنهي عقود العمل محددة المدة ام غير محددة المدة .
ومن ثم فأن نوعي عقود العمل تنتهي اذا تعرضا لقوة قاهرة يتعذر معها استمرار العمل (11).

ثانياً- حالات انتهاء العقد من قبل صاحب العمل وتتمثل بالحالات الواردة بالبند (ثانيا) من المادة (٤٣) وهي الاتي

١- المرض : إذا أصيب العامل بمرض اقعده عن العمل ولم يشف منه خلال (٦) أشهر من تاريخ الاصابة به وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية, فالمرض هو الذي يصيب العامل بسبب عمله في مهنة ما نتيجة لتعرضه لمخاطر مهنية مختلفة ذات تأثير ضار على صحته, ومن شروطه عدم الشفاء ولمدة (٦) اشهر, وايضا اثبات ذلك بشهادة تصدر من مؤسسة طبية رسمية (12).

٢- العجز: إذا أصيب العامل بعجز اقعده عن العمل وبلغت نسبته (٧٥%) فأكثر من العجز الكلي وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية , فالعجز الحالة الصحية او علة مرضية تصيب العامل في جسده وتؤثر في سلامته وقواه البدنية وتحد من قدرته على القيام بالعمل بصورة عادية , و تعرف الاصابة انها ضرر جسماني يصيب الشخص وينشأ عن واقعة خارجية وتكون بصوره مباغته وعنيفة (13). اوهي الاصابة الناتجة عن حادث العمل فيجب ان تكون مرتبطة بالعمل مكانا وزمانا وان تقع في محل العمل وفي الوقت المحدد له ويعتبر في حكم اصابات العمل ما يقع للعامل اثناء ذهابه وعودته من العمل(14).

٣ - التقاعد : إذا اكمل العامل سن التقاعد , ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمة وفق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال, فهذه الحالة تمثل استثناء من استحقاق المكافأة وقد احال قانون العمل استحقاق العامل للمكافأة الى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

٤ - تقليص العمل في المشروع : إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير , وان التقليص حالة من حالات انتهاء العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل , ولكن اشترط المشرع توفر ظروف معينة يتعرض لها صاحب العمل ومشروعه تستوجب التقليص مع ضرورة موافقة وزير العمل على التقليص (15).

٥ - **مدة التجربة** : اذا كان العامل تحت التجربة ولم يظهر كفاءة مقبولة خلال هذه الفترة , و نلاحظ ان المشرع لم يوضح بشكل كافي وصريح حول استحقاق العامل للمكافأة في حالات الانهاء من قبل صاحب العمل الواردة بأحكام البند (ثانياً) من المادة(٤٣) , بأستثناء اكمال العامل لسن التقاعد التي احال قانون العمل استحقاق المكافأة فيها لقانون الضمان , خصوصا ان هذه الحالات تمثل صور من صور الانهاء المشروع من قبل صاحب العمل وبالارادة المنفردة.

وبما ان حالة عدم كفاءة العامل ليست من ضمن حالات الحرمان, يستحق المكافأة حتى وان لم يظهر كفاءته فهي لا تمثل خطأ يستوجب الحرمان ما دام الانهاء من جانب صاحب العمل (16) .

ثالثا - حالات انهاء العقد بالارادة المنفردة للعامل/ جاء المشرع العراقي بحالات يستطيع العامل فيها ان يترك العمل وبقاء حقه بالحصول على المكافأة, ولاهمية الحالات الواردة بالمادة (٤٩) وما يترتب عليها من اعفاء من توجيه الاخطار واستحقاق المكافأة والتعويض لا بد من توضيحها بشكل مفصل ومن خلال الاتي :

١- **إذا اخل صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في هذا القانون او في النظام الداخلي للعمل او في عقد العمل الفردي:** ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ويرتب بذمة العامل وصاحب العمل التزامات متبادلة تخول لاحدهما التحلل من العقد اذا امتنع الطرف الاخر عن تنفيذ التزامه وبناء على ذلك اذا اخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بالقانون او النظام العام او في عقد العمل جاز للعامل فسخ العقد (17) .

٢ - **إذا ارتكب صاحب العمل جناية او جنحة ضد العامل او احد افراد اسرته في اثناء العمل او خارجه:** فالاعتداء الذي يسوغ للعامل فسخ العقد لا يقتصر على الاعتداء الذي يقع عليه وانما يمتد الى الاعتداء الذي يقع على احد افراد اسرته , ولا يشترط ان يكون المعتدى عليهم من افراد اسرة العامل يعملون بالمشروع (18) .

٣ - **إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته :** اجاز المشرع للعامل ان ينهي العقد اذا ما وجد خطر جسيم يهدد سلامته لكن يشترط بذلك الانهاء ان يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يقم بأزالته (19).

فكل هذه الحالات يتقرر معها انتهاء العقد وتقرير حق للعامل بأستحقاقه المكافأة , حتى ان البند (ثانيا) من المادة(٤٩) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , قرر ترتيب حق للعامل بالتعويض اذا ما انتهى العقد وفقا للحالات الموضحة بالبند (اولاً) , ويكون مقدار ذلك التعويض وفقا لما منصوص عليه في الفقرة (ب) من البند (ثانيا) من المادة (٤٨) , وان هذه الحالات تمثل استثناء لما ورد بأحكام المادة (٤٣) من قانون العمل العراقي, نظرا لافعال صاحب العمل التي عادت بالضرر على العامل , فالعامل له الحق بانتهاء عقود العمل غير محددة المدة وفقا للحالات المذكورة مع استحقاقه المكافأة رغم عدم التزامه بالقيود الشكلي لانتهاء عقد العمل غير محدد المدة(20).

المطلب الثاني

حالات استحقاق المكافأة بموجب تشريع العمل الاردني والمصري

لتوضيح حالات استحقاق المكافأة بموجب تشريع العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتشريع العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ لابد من تناول حالات الاستحقاق من خلال فرعين نبحت في الاول حالات استحقاق مكافأة نهاية وفقاً لقانون العمل الاردني وفي الثاني حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل المصري

الفرع الاول

حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل الاردني

عالج المشرع الاردني استحقاق المكافأة استناداً لاحكام المادة (٣٢) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ التي نصت على انه (مع مراعاة احكام المادة (٢٨) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لاحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لاي سبب من الاسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على اساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه اما اذا كان الاجر كله او بعضه يحسب على اساس العمولة او القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته واذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كانها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة).

فقد حصر المشرع الاردني استحقاق المكافأة بأنتهاء عقد العمل غير محدد المدة فقط⁽²¹⁾ , لذلك سوف نتناول اهم حالات الانتهاء لعقود العمل غير محدد المدة ومن خلال الاتي :

اولاً- حالات انتهاء العقد الواردة بالمادة (٢١) من قانون العمل الاردني بأستثناء ما يتعلق بأنتهاء عقود العمل محددة المدة التي نصت (ينتهي عقد العمل في اي من الحالات التالية :

أ . اذا اتفق الطرفان على انهاءه.

ب. اذا انتهت مدة عقد العمل او انتهى العمل نفسه.

ج. اذا توفي العامل او اقعده مرض او عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي ().

ثانياً- حالات انتهاء العقد بالارادة المنفردة للعامل/ جاء المشرع الاردني ايضاً بحالات يستطيع العامل فيها ان يترك العمل دون توجيه اشعار بالانتهاء لرب العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر, وذلك في اي من الحالات الواردة بأحكام المادة (٢٩) والتي نصت :

أ- (يحق للعامل ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في اي من الحالات التالية :

١. استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على ان تراعى في ذلك احكام المادة (١٧) من هذا القانون.

٢. استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم الا اذا نص في العقد على جواز ذلك.

٣. نقله الى عمل آخر في درجة ادنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.
٤. تخفيض اجره، على ان تراعى احكام المادة (١٤) من هذا القانون.
٥. اذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي ان استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.
٦. اذا اعتدى صاحب العمل او من يمثله عليه في اثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب او التحقير.
- ٧- اذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ اي حكم من احكام هذا القانون او اي نظام صادر بمقتضاه شريطة ان يكون قد تلقى اشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الاحكام⁽²³⁾.

فيتبين لنا ان حالات الانهاء الواردة بالمادة تمثل حالات لاستحقاق المكافأة.

ثالثاً-حالات انهاء العقد من قبل صاحب العمل وفقاً لاحكام المادة (٢٨) من قانون العمل الاردني/ لم يستثن المشرع الاردني في تشريعات العمل من استحقاق العامل للمكافأة مهما كان السبب لانتهاء العقد , بل ان المشرع اخذ بأستحقاق العامل للمكافأة في حالات الانهاء المشروع للعقد وفقاً للمادة (٢٨) من قانون العمل الاردني , التي تتضمن حالات يستطيع من خلالها صاحب العمل فصل العامل دون اشعار وهذه الحالات يكون فيها انهاء العقد مشروع وفقاً للشروط الواردة بأحكام المادة , وتشمل هذه الحالات كل انواع العقود محددة وغير محددة المدة واذا ترتبت احدى هذه الحالات وقام رب العمل بأنهاء العقد يكون انهاءه مشروع ولا يتحمل دفع اي تعويض جراء فصل العامل , ولكن حق العامل في تقاضي مستحقاته الاخرى يبقى قائم ومن بين حقوقه العمالية حقه بمكافأة نهاية الخدمة⁽²⁴⁾ .

وبهذا الشأن قضت محكمة التمييز الاردنية بحكمها المرقم (٤٧٧ / ٢٠٠٠) جاء فيه (لا تتأثر مطالبة العامل بحقوقه العمالية المتمثلة ببديل مكافأة نهاية الخدمة وبديل الاعياد الدينية الرسمية وايام الجمع وبديل الاجازات واية مطالبة اخرى عدا بدل الاشعار والفصل التعسفي بالدعوى الجزائية المقامة من رب العمل موضوعها السرقة ولا يتوجب وقف السير بها ما دام ان العامل قد اسقط دعوى بدل الاشعار وبديل الفصل التعسفي وذلك عملاً بالمادة ٢٨ / ز من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ التي اجازت لرب العمل فصل العامل دون اشعار اذا ادين بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية او جنحة ماسة بالشرف او الاخلاق)⁽²⁵⁾ , لقد حصر المشرع الاردني حالات فصل العامل وحدد الاثر المترتب على هذا الفصل⁽²⁶⁾ , لذلك سوف نتناول الحالات الواردة بالمادة (٢٨) لكونها تمثل حالات استحقاق للمكافأة بموجب تشريع العمل الاردني ومن خلال الاتي:

- أ - انتحال العامل شخصية كاذبة او تقديمه شهادات ووثائق مزورة .
- ب- عدم قيام العامل بالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل .
- ج- ارتكاب العامل لخطأ تنشأ عنه خسارة مادية جسيمة لرب العمل .
- د- مخالفة العامل للنظام الداخلي .
- هـ- غياب العامل دون اذن .
- و- افساء العامل الاسرار الخاصة بالعمل .
- ز- الحكم على العامل .

ح - سكر العامل او تخدره .

ط - الاخلال بالاداب العامة :

ي - اعتداء العامل بالضرب او التحقير .

٤ - حالات انهاء العقد لاسباب اقتصادية .

بالرجوع لقانون العمل الاردني نجد انه اجاز لرب العمل انهاء عقود العمل جميعها او بعضها او تعليقها او تقليص العمل او استبدال نظام بأخر, نظرا لتعرض مشروعه لظروف اقتصادية اثناء سريان عقد⁽²⁷⁾ , ولكن تقدير هذه الظروف لا يترك لرب العمل لانه قد يتعسف في استعمال حقه بالانهاء , بالتالي فأن من يقوم بتحديد ماهية هذه الظروف الجهات المختصة.

وتطبيقا لهذا الانهاء او تعليق العقد غير محدد المدة نتيجة لظروف اقتصادية , قضت محكمة التمييز الاردنية بأحد احكامها (اذا كان اغلاق المكتب بناء على قرار صادر عن وزير السياحة والاثار لعدم قيام اصحاب المكتب بتصويب اوضاع الكفالة البنكية ولم يثبت ان ذلك ناتج عن الظروف الاقتصادية لصاحب العمل او الفنية كما انه لم يتم تبليغ الوزير خطيا معززا بالاسباب المبررة بذلك فورا كما اقتضت المادة (٣١) من قانون العمل فأن صاحب العمل لا يعفى من الحقوق العمالية استنادا للمادة المذكورة) , وهذا الحكم يبين ان الاغلاق لم يكن لاسباب اقتصادية انما لعدم قيام رب العمل بالأجراءات القانونية المطلوبة لافتتاحه وعلى ضوء هذا تم اغلاق المكتب, ومن ثم فأن الاغلاق غير ناتج عن الظروف الاقتصادية, ولم تتوفر فيه شروط المادة (٣١) من قانون العمل الاردني التي تتعلق بأعلام الوزير, لذا قررت المحكمة ان الانهاء غير مشروع ويعد تعسفيا ويستحق عنه المدعي تعويض التعسف الى جانب المكافأة⁽²⁸⁾ , وفي قرار اخر لمحكمة التمييز الاردنية وضحت فيه ضرورة الاشعار الموجه للوزارة فجاء في حكمها (يستفاد من احكام المادة (٣١) من قانون العمل ان القانون اشترط على رب العمل في حال رغبته بأنهاء بعض او كل عقود العمل غير محددة المدة اشعار وزارة العمل بالظروف التي يتعرض لها وان الفقرة ب/ من المادة اجازت لوزير العمل تشكيل لجنة للتحقق من سلامة وصحة الاجراء الذي قام به رب العمل, بالتالي وبما ان المدعي عليها لم تقدم ما يثبت انها قامت بتبليغ الوزارة فأن انهاء خدمات المدعي لا يستند لسبب مشروع يسوجب انهاء خدمته)⁽²⁹⁾ .

وبهذا يتبين لنا ان العمال الذين تم تعليق عملهم بسبب تعرض المشروع لظروف اقتصادية لهم ان ينهوا العقد مع بقاء احتفاظهم بحقوقهم القانونية والتي من ضمنها المكافأة .

الفرع الثاني

حالات الاستحقاق بموجب تشريع العمل المصري

لم ينص قانون العمل المصري على حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة , انما تناول ذلك وفق قانون التأمين الاجتماعي , ومن ثم فأن صاحب العمل غير ملزم بموجب تشريع العمل المصري بأداء المكافأة عند انتهاء الخدمة

الا للعمال الذين لا يكون لديهم اشتراكات تأمينية⁽³⁰⁾ , وان عدم الزام صاحب العمل هو نتيجة قيام الاخير بدفع اشتراكات شهرية عن العمال بأستثناء العمال الذين تقل اعمارهم عن (١٨) سنة وايضاً الذين تزيد اعمارهم عن (٦٠) سنة⁽³¹⁾ , وان قانون التأمينات المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ الملغى الزم اصحاب العمل ان يؤمنوا على عمالهم لدى الهيئة المختصة وفقا لاحكام المادة (٤) من القانون, وان مثل هذا الامر يعد من النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على خلافه⁽³²⁾, فالتشريع المصري ضيق من حالات الاستحقاق وقيّد حالات الاستحقاق بحالات معينة ولكن اضاف لحالات استحقاق المكافأة انتهاء العمل لاسباب اقتصادية, وان هذا التضيق في حالات استحقاق المكافأة في التشريع المصري كانت نتيجة لحلول التأمين الاجتماعي بدلا عن المكافأة⁽³³⁾ , وحدد المشرع المصري في قانون العمل حالات الاستحقاق وفقا للاتية :

اولاً- استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن مدة عمله بعد عمر الستين /

فالعامل بعد عمر الستين يستحق مكافأة نهاية خدمة بواقع اجر نصف شهر عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الاولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها , ولكن استحقاق العامل بعد سن الستين يشترط فيه ان لا تكون له حقوق وفق قانون التأمين الاجتماعي⁽³⁴⁾.

ثانياً- استحقاق المكافأة للعامل عن سنوات الخدمة السابقة عن سن الثامنة عشر /

فالمترج والعامل قبل بلوغ سن الثامنة عشر يستحق المكافأة عند بلوغهم سن الثامنة عشر, وذلك لان عند بلوغه هذه السن يخضع لقانون التأمين , ولكن الفترة السابقة يستحق عنها مكافأة مدة الخدمة وفقا لقانون العمل⁽³⁵⁾.

ثالثاً- استحقاق العامل الذي انهي عقده لاسباب اقتصادية مكافأة نهاية الخدمة /

اجاز قانون العمل المصري للعامل انتهاء عقده دون الالتزام بتوجيه الاخطار بالانتهاء ويعتبر الانهاء بهذه الحالة انهاء مبرر ويستحق العامل مكافأة تعادل اجر شهر كامل لكل سنة من السنوات الخمس الاولى وشهر ونصف للسنوات التي تتجاوز مدة الخمس سنوات الاولى⁽³⁶⁾.

المبحث الثاني

حالات الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة وفق قانون العمل

حدد المشرع حالات الحرمان من المكافأة في القانون لاسباب معينة , ولا بد من تناول سقوط حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة⁽³⁷⁾, من خلال ثلاث مطالب نتناول في الاول النطاق الشخصي لسقوط حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة , ومن ثم نتناول في المطلب الثاني الحالات الموضوعية لسقوط حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة , وفي المطلب الثالث نتناول اسباب حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة .

المطلب الاول

النطاق الشخصي لسقوط حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة

ان النطاق الشخصي لسقوط حق العامل بالمكافأة عند انتهاء خدمته يتحدد في فئتين , وهما كلا من العامل المستقيل والمحال على التقاعد .

الفرع الاول

العامل المستقيل

ان سقوط المكافأة عن العامل المستقيل يتحدد في ضوء الضوابط الخاصة بالاستقالة الواردة بأحكام المادة (٤٣) /اولاً/ (ح) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ .

ان حق العامل في التعبير عن رغبته من النظام العام فلا يمكن لصاحب العمل منع العامل من استعمال هذا الحق او الاتفاق على خلافه واي تنازل يقع باطلا , ولكن استعمال العامل لهذا الحق لا يكون مطلقا انما نسبيا وذلك لان حرية العامل بالاستقالة قيدها المشرع بقيود فالمشرع اشترط على العامل مجموعة من القيود لصحة تصرفه بالاستقالة لا تعتبر صحيحة الا اذا كانت تعبر عن نيته وارادته الصريحة الخالية من العيوب(38).

ومن خلال الضوابط الخاصة بالاستقالة ان الاستقالة هي سبب من اسباب سقوط حق المكافأة وليس الحرمان من المكافأة , لكون ان حالات الحرمان مقررة وفق القانون وان السقوط جاء نتيجة حصول الاستقالة , اي لو لا الاستقالة لما سقط الحق بالمكافأة فسقوط حق العامل بالمكافأة ارتبط بطريقة انتهاء العقد , فالانتهاء الذي يصدر بالارادة المنفردة للعامل دون ضغط هو من ادى لسقوط هذا الحق .

لقد كان موقف القضاء في العراق غير ثابت بهذا الشأن , حيث ذهبت محكمة التمييز الاتحادية العراقية الى ان الاستقالة تسقط حق العامل في المكافأة , فقد قضت (سقوط حق العامل بالمكافأة اذا ما قام بإنهاء العقد بالارادة المنفردة)⁽³⁹⁾ , وفي قرار اخر للمحكمة قضت فيه (مكافأة نهاية الخدمة يستحقها العامل الذي انهيت خدمته دون رغبته تعويض عن الضرر الذي لحق به من صاحب العمل لذلك فإن العامل لا يستحق المكافأة المذكورة اذا لم يكن انتهاء خدمة العامل تعسفيا من صاحب العمل وانما كان بأرادته) (40) , وفي حكم اخر قضت فيه (يستحق العامل الذي انهيت خدماته تعسفا مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ٤٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥) (41) , ان قرارات محكمة التمييز غير صحيحة ومخالفة للقانون كون ان قانون العمل لم ينص على حرمان العامل من المكافأة اذا ما انتهى عقده نتيجة الاستقالة.

فأستنادا لاحكام محكمة التمييز ان مكافأة نهاية الخدمة تقرر عندما يقوم صاحب العمل بإنهاء العقد دون مبرر مشروع , حتى ان محكمة التمييز وضحت ذلك في حكم اخر لها قضت فيه (ان انتهاء العمل لم يكن نتيجة تعسف من صاحب العمل انما وقع بأرادة العامل والمكافأة يستحقها العامل الذي انهيت خدمته تعسفا او دون رغبته فنقرر المكافأة بمثابة تعويض عما اصابه من ضرر) (42).

ان احكام محكمة التمييز اعتمدت على طريقة انتهاء العقد وقررت سقوط حق المكافأة اذا ما انهي العامل عقده بأرادته المنفردة (43). ولم تراعي حالات انتهاء عقد العمل بالارادة المنفردة للعامل دون توجيه اخطار الواردة بأحكام المادة (٤٩) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ , والتي يستحق معها العامل عند انتهاء عقده بأرادته المنفردة تعويض يعادل ضعفي مبلغ المكافأة وفقا لما هو مقرر بأحكام المادة(٤٨) , وكما ان محكمة التمييز ربطت

استحقاق العامل للمكافأة عند انتهاء عقد العمل بتعسف صاحب العمل فقط وان مثل ذلك الامر غير صحيح ولا سند له من القانون(44).

لان المكافأة هي حق قانوني للعامل عند انتهاء خدمته وان التعسف بأنهاء العقد يترتب عليه تعويض عما اصاب العامل من ضرر من جراء انهاء العقد غير المبرر ومناطه سوء استعمال الحق فتعويض التعسف يختلف عن مكافأة نهاية الخدمة فهما حقان مستقلان مختلفان في اساسهما وطبيعتهما ويجوز ان يجتمعا معا ولا يمكن حرمان العامل من المكافأة بحجة انه تقرر له تعويض, وذلك لان المكافأة هي التزام مصدره القانون وسببه ما اداه العامل من خدمة لصاحب العمل نتيجة العقد المبرم بينهما فهي نوع من الضمان والتأمين اوجب القانون دفعه للعامل عند انتهاء العقد بغير خطأ او تقصير (45).

ومن ثم فلا يمكن الحرمان من المكافأة الا في الاحوال المقررة بالقانون فالمحكمة لم تراعى مصلحة العامل وقامت بربط استحقاق المكافأة بالتعسف الذي يقع على العامل فكان على المحكمة ان تراعي ذلك .

وما يؤيد ذلك ان محكمة التمييز العراقية وفي احد احكامها قضت (استحقاق المدعية مبلغ مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالمادة ٤٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بالرغم من ان انتهاء خدمة المدعية كان نتيجة الاستقالة) (46) , وفي حكم اخر للمحكمة قضت فيه (ان حكم محكمة العمل غير صحيح ومخالف للقانون ذلك لان الثابت من التحقيقات القضائية وادلة الدعوى ان المدعية /المميرة كانت تعمل لدى المدعى عليه /المميز عليه بصفة عداد نقود وللفترة من (١٧/١٠/١٩٩٩) لغاية تاريخ انتهاء عملها في (٢٦/١/٢٠٢٢) بناء على الاستقالة المقدمة وبما ان مدة خدمتها تزيد عن السنة فأن المدعية تستحق المكافأة حتى وان كان انتهاء خدماتها نتيجة الاستقالة فالمادة ٤٥ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ استثنت ما ورد بالفقرة (ب) من البند اولا والفقرات (هـ) (و) (ح) من البند (ثانيا) من المادة (٤٣) من هذا القانون وحيث لا مساغ من الاجتهاد في مورد النص فكان يتعين على المحكمة عرض الموضوع على خبير قضائي لتقدير التعويض المناسب الذي تستحقه المدعية عن تلك المكافأة لذا قرر نقض الحكم المميز (47).

وبذلك يتضح لنا ان محكمة التمييز العراقية غير مستقرة في احكامها بشأن استحقاق المكافأة عند انتهاء الخدمة نتيجة الاستقالة.

الفرع الثاني

العامل المتقاعد

بالنسبة للحالة الثانية في اطار النطاق الشخصي لسقوط حق المكافأة هو العامل المتقاعد فوصول العامل لسن التقاعد من الفئات التي يسري عليها السقوط وفقا للمادة (٤٣/ثانياً /ج) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , وان احكام المادة احوالت موضوع استحقاق المكافأة عند انتهاء الخدمة الى قانون الضمان , وبالأخذ بقانون الضمان نجد انه تضمن احكام تمنع من الجمع ما بين المكافأة والراتب التقاعدي (48), حتى ان محكمة التمييز الاتحادية دائماً ما تقضي بأن العامل الذي استحق التقاعد لا يحق له المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة فقد قضت (اذا

تأيد للمحكمة استحقاق العامل التقاعد فلا يحق له المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة) (49) ، وفي حكم اخر قضت فيه (وجدت ان الحكم صحيح وموافق للقانون لانه ومن خلال تحقيق المحكمة ظهر ان موكل المدعي المميز يستلم راتب تقاعدي كامل من الدائرة، بالتالي وفقا للمادة ٧٠/ب من قانون التقاعد والضمان رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ان المدعي المميز لا يستحق المكافأة الوارد ذكرها بالمادة ٤٥ من قانون العمل النافذ وهي لا تصرف الا للعامل الذي انتهت خدمته تعسفا) (50) ، وفي حكم اخر للمحكمة اكدت فيه (على ضرورة قيام المحكمة التأكد من احالة المدعية كانت وفق احكام المادة (٦٥) من قانون الضمان الملغى فإذا ايدت المحكمة استحقاق المدعية الراتب فلا يمكنها ان تطالب بأستحقاقها الخاص بمبلغ المكافأة ، لذلك قررت محكمة التمييز نقض الحكم) (51) ، وفي حكم اخر قضت فيه (ان المدعية /المميز عليها كانت تعمل لدى المدعى عليه بصفة مديرة تدريب وتمت احوالها الى التقاعد لاكمالها السن القانوني للتقاعد وبخدمة بلغت ٢٥ سنة واستنادا للمادة ٦٥/ب من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي لعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ الملغى وحيث ان المادة ٣٧/ثانيا من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي لعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ منعت الجمع بين الراتب التقاعدي الكامل ومكافأة نهاية الخدمة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك وبذلك لا تستحق المدعية والحالة هذه التعويض عن مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ٤٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لان التعويض في مثل هذه الحالة يصرف للعامل الذي انهيت خدماته وفق احدي الحالات المنصوص عليها في المادة ٤٣ من قانون العمل ولم يكن من بينها احالة العامل الى التقاعد وتكون الدعوى فاقدة لسندها القانوني فيما يتعلق بالمطالبة بمكافأة نهاية الخدمة لذا قرر نقض الحكم المميز) (52) فيتبين لنا ان محكمة التمييز الاتحادية العراقية اكدت بقراراتها منح العامل اذا اكمل سن التقاعد مكافأة نهاية الخدمة وفق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي لعمال ، التي تتكفل دائرة التقاعد والضمان بدفعها التي لاصلة لها بمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل التي يتكفل صاحب العمل بدفعها على وفق ما تقضي به احكام قانون العمل ، وكان محكمة التمييز الاتحادية جعلت مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالمادة (٤٣/ثانيا/ج) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، التي تدفعها دائرة التقاعد والضمان الغاء لمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل العراقي وهو اتجاه يتنافى مع نصوص القانون وتفسيرها فضلا عن مجافاته للغايات الاساسية من تشريع قانون العمل ، ولم تكتفي محكمة التمييز الاتحادية بحرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل ، فقد حالت بقراراتها التمييزية دون حصوله على مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٣/ثانيا/ج) من قانون العمل وتستند المحكمة بذلك الى نص المادة (٣٧/ثانيا) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي لعمال رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ التي تقضي بعدم جواز الجمع بين اي راتب كامل من المؤسسة وبين تعويض مكافأة نهاية الخدمة من المؤسسة ، اي ان اكمال العامل والعاملة السن القانوني للاحالة للتقاعد المبين احكامه بالمادة (٢٩) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ يتقرر مع هذا الاستحقاق عدم امكانية العامل او العاملة المطالبة بأستحقاقهم بمبلغ المكافأة، بالتالي حتى وان لم ينص قانون الضمان على حالات سقوط هذا الحق، فقد حددت حالات الاستحقاق وبصورة صريحة وايضاً وضع

مفهوم المكافأة وتضمنت احكامه مبدأ عام وهو عدم امكانية الجمع في اطار قانون الضمان ما بين استحقاق المكافأة والراتب , ومن ثم ان كل حالة من حالات الاستحقاق في اطار قانون الضمان تمثل حالة من حالات سقوط حق المكافأة اذا ما كان وفق المفهوم المخالف لنصوص القانون⁽⁵³⁾ , او مخالف للمبدأ العام الوارد ذكره بالمادة (٣٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ .

لذلك نرى ضرورة تعديل احكام قانون العمل بما يتعلق بأحالة استحقاق المكافأة الى قانون الضمان لمن بلغ السن التقاعدي , وايضاً تعديل احكام قانون التقاعد والضمان بما يتعلق بعدم جواز الجمع ما بين المكافأة والراتب , لانه وكما سبق ان اوضحنا لا يوجد تلازم ما بين المكافأة الواردة بقانون العمل وما بين الراتب التقاعدي الذي يتم تحديده بناء على الخدمة المضمونة , وايضا ان تقرير ذلك يتنافى مع نصوص القانون وتفسيرها وفضلا عن مجافاته للغايات الاساسية من تشريع قانون العمل لذلك ومن المجحف حرمان العامل من مبلغ المكافأة التي تمثل مكافأة للعامل عن مدة عمله لدى صاحب العمل.

المطلب الثاني

الحالات الموضوعية لسقوط حق المكافأة وحرمان العامل منها

تشمل هذه الحالات مجموعة من صور انتهاء عقد العمل بصورة مشروعة , وقد ضمن قانون العمل هذه الحالات الخاصة بسقوط حق العامل بالمكافأة على وجه الحصر وحددها بحالة الفصل , المتمثلة بإنهاء عقد العمل بالارادة المنفردة لصاحب العمل وحرمان العامل من المكافأة.

وقد اختلف المشرع العراقي عن المشرعين المصري والاردني من حيث اثار الفصل , لانه اعتبر فصل العامل لاسباب استتنت بأحكام المادة (٤٥) مبرر كافي لتقرير الحرمان من المكافأة , في حين ان مثل هذه الاسباب لا تمثل مبرر للحرمان من المكافأة بموجب قانوني العمل المصري والاردني الذين رتبوا اثار فصل العامل بإنهاء الخدمة , والحرمان من بدل الاشعار والتعويض⁽⁵⁴⁾

وقد قضت محكمة التمييز الاتحادية العراقية (ان احكام المادة ٤٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ قد منحت العامل الذي انهيت خدماته مكافأة نهاية الخدمة بمقدار اجر ٢ اسبوعين عن كل سنة خدمة لدى صاحب العمل باستثناء احكام الفقرة (ب) من البند (اولا) والفقرات (هـ-د-ج) من البند (ثانيا) من المادة ٤٣ من هذا القانون وحيث ان محكمة الموضوع اجرت تحقيقاتها اللازمة وقد انتخبت خبير قدم تقريره الذي تضمن استحقاق المدعي المكافأة ولم يعترض على التقرير مما يكون التقرير صالحا للحكم تطبيقا لما نصت عليه المادة ١٤٠/اولا من قانون الاثبات لذا قرر تصديق الحكم ورد العريضة التمييزية) (55) , لذلك لا بد من تناول حالات فصل العامل التي يترتب عليها حرمان العامل من مكافأته وفقا لتشريع العمل العراقي وكالاتي :

اولاً - الاخلال بالواجبات الوظيفية /

قرر قانون العمل العراقي اعطاء الحق لصاحب العمل بإنهاء العقد اذا ما اخل العامل بواجباته نتيجة سلوك صادر من العامل , فالقانون لم يقرر منح صاحب العمل سلطة انهاء العقد بالارادة المنفردة فقط , انما قرر ايضاً حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة اذا ما ارتكب سلوك يخل بواجباته (56) .

وقد قضت محكمة التمييز الاتحادية العراقية (رد الدعوى لعدم استحقاق المدعية المميز مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ٤٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لارتكابها سلوك مخل بواجباتها بموجب عقد العمل) (57) .

وان الواجبات الوظيفية متعددة منها ما ورد ذكره بأحكام قانون العمل ومنها ما متفق عليه بالعقد وعلى العامل الالتزام بها, لانه لو وقع اخلال من جانب العامل يتقرر حق لصاحب العمل بإنهاء العقد بالارادة المنفردة وفق الاجراءات الاصولية لانتهاء الواردة بالمادة (٤٤) من قانون العمل فأذا وقع الانهاء يقع بصورة مشروعة يحرم العامل من استحقاقه بالمكافأة (58) , ومن اهم واجبات العامل المقررة بأحكام قانون العمل النافذ هي :

أ – ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وامانة 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 الموضوعة 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 تاثير المخدرات.

ز – ان لا يحمل السلاح في مكان العمل الا اذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك ويكون 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 الاموال في صندوق خاص وتوزع بالتساوي على العمال باشراف 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 لامور نقابية بحته (59) .

يتبين لنا ان واجبات العامل متعددة وان معظمها يتعلق بسلوك العامل الشخصي داخل مكان العمل⁽⁶⁰⁾, وعلى العامل عند القيام بواجباته بذل عناية الشخص المعتاد⁽⁶¹⁾ فأذا اخل العامل بالقيام بواجباته القانونية والعقدية وتخلف عن ما وجب عليه القيام به, يعد مقصر ومسؤول ونتيجة اخلاله عن القيام بواجباته من خلال عدم بذل العناية المطلوبة يقرر انتهاء عقده من قبل صاحب العمل وتقرير حرمانه من المكافأة وفقا لحالات الحرمان المقررة بالقانون⁽⁶²⁾

وقد قررت محكمة التمييز في حكم لها (ان المدعي المميز ارتكب سلوك مخل بواجباته بموجب العقد ويتمثل سلوكه بفقدان اصابير وايضاً حدوث تزوير رافقت عملية فقدان الاصابير , بالتالي ان انتهاء عقد عمله مع باقي العمال المشتركين هو تطبيق صحيح للمادة (٤٣/ثانيا /هـ) لكونه مقصرا بالقيام بواجباته ومسؤولاً⁽⁶³⁾, بالتالي ان ثبوت اخلال العامل بواجباته سبب كافي لانتهاء العقد وسقوط حقه بالمكافأة, لكن في حالة عدم ثبوت الاخلال لا يمكن انتهاء العقد وهو ما اكدته محكمة العمل العليا بأحد احكامها جاء فيه (اذا لم يخل العامل بالتعليمات المعلن عنها التي تكون مكتوبة والتي تتعلق بتفصيلات العمل ووسائل الامن والوقاية فلا يمكن لصاحب العمل فصل العامل)⁽⁶⁴⁾, وينبغي ان نلاحظ ان القانون منح سلطة واسعة لصاحب العمل فقد اجاز لصاحب العمل فصل العامل الذي يخل بواجباته وايضاً حرمانه من المكافأة .

ان صاحب العمل ملزم بأثبات اخلال العامل⁽⁶⁵⁾, وايضاً على صاحب العمل اضافة لذلك وقبل القيام بإنهاء العقد عليه , اتباع الاجراء الشكلي لانتهاء العقد وهو قيامه بتوجيه الاخطار, لانه لو وقع الانهاء دون اخطار يلزم بالتعويض , وان القانون قرر امكانية قيام العامل بالطعن بقرار الانهاء الصادر من قبل صاحب العمل⁽⁶⁶⁾.

ثانياً - ارتكاب العامل خطأ جسيم /

من بين الاسباب التي تؤدي الى تقرير الحق لصاحب العمل بإنهاء العقد وحرمان العامل من المكافأة هو صدور خطأ من العامل نفسه , يترتب على هذا الخطأ انتهاء عقده بالارادة المنفردة لصاحب العمل وحرمانه من المكافأة⁽⁶⁷⁾, وان خطأ العامل المرتكب الذي قرر القانون لصاحب العمل انتهاء العقد وحرمان العامل من المكافأة يشترط فيه:

١- ان يكون جسيم : وقد احسن المشرع عندما اشترط ان يكون الخطأ جسيماً⁽⁶⁸⁾, ومن ثم ان جسامته الخطأ والضرر هي التي تتيح لصاحب العمل فصل العامل وحرمانه من المكافأة , وان وصف الفعل المرتكب من قبل العامل انه جسيم يتوقف على ظروف الحال وطبيعة العمل المكلف به وطبيعة عمل المنشأة , ولعل الحكمة من وراء السماح بفصل العامل تعود الى مراعاة مصلحة صاحب العمل وتخليصه مما يساوره من شك وقلق بشأن اخطاء العمال وايضاً لكي يكون العمال اكثر حرصاً وانتباهاً⁽⁶⁹⁾, وبهذا يستوي الخطأ العمدي وغير العمدي فيكفي ان يكون الخطأ جسيم وينتج عنه خسارة جسيمة , فالخطأ اليسير الذي لا تتجم عنه خسارة فادحة يكون غير مبرر للفصل والحرمان من المكافأة .

ولتقدير ان الخطأ جسيم ام غير جسيم يتم الاخذ بمعيار الشخص المعتاد دون الاخذ بالعوامل الاخرى المؤثرة بسلوك العامل من عوامل داخلية او نفسية وهناك اخطاء عدة مرتكبة من العامل تمثل اخطاء جسيمة (70) , من بينها تقديمه وصولات تتضمن شراءه مواد وبالحقيقة ان المواد المدرجة بالوصولات وهمية , وايضاً عدم التزامه بتعليمات صاحب العمل بشأن اتباع طريق معين لنقل البضائع او قيامه بالسير عكس اتجاه الشارع مما تسبب بأصدامه عند نقل البضائع , او قيامه بتحريض زملائه على عدم الانتاج , او قيام العامل ببيع السلعة اكثر من تسعيرتها , او اعتدائه على زملائه , فكل هذه الاخطاء المذكورة تمثل خطأ جسيم ينتج عنه خسارة فادحة تضر العمل والعمال والانتاج (71) , ويقصد بالخطأ الجسيم في اطار عقد العمل هو ذلك الخطأ الذي يسمح بأفتراض سوء نية فاعله او اهماله الجسيم وعدم تبصره الذي يصل لجسامة كبيرة تجعل له اهمية خاصة (72).

٢- **خسارة فادحة** : ان الشرط الثاني لسقوط حق العامل بالمكافأة الى جانب شرط ارتكابه خطأ جسيم هو ان يسبب خسارة فادحة تصيب العمل والعمال والانتاج , اي تتمثل بالضرر الذي ينتج عن خطأ العامل , وللخسارة صور عدة فقد تكون بصورة اتلاف ادوات العمل وتعطيلها , او تفويت صفقة مربحة, او تسريب معلومات , اي ان الخسارة الفادحة قد تتعلق بالانتاج او بالعمال او بالعمل (73) و نلاحظ ان تشريع العمل العراقي لم يحدد نوع الخسارة مادية ام معنوية فأكتفى بالنص على نشوء خسارة فادحة تضر العمل او العمال او الانتاج (74) . وان الخسارة الفادحة المعنية في اطار القانون التي يترتب عليها انتهاء العقد وسقوط حق المكافأة يجب ان تكون وقعت بصورة فعلية اي ليست مجرد احتمال بوقوعها .

٣- **اثبات الخطأ بقرار قضائي بات** : اما الشرط الاخر للخطأ ان يكون خطأ العامل الجسيم الذي يسبب خسارة فادحة يثبت بقرار قضائي بات, فالادعاء بالخسارة بسبب خطأ العامل هو غير كافي وهذا ما اخذت به محكمة العمل العليا (75) , بالتالي ان اقامة الدعوى على العامل من شروط الخطأ الجسيم الذي ينتج عنه خسارة فادحة , فالقضاء هو الذي يثبت الخطأ الجسيم المرتكب من العامل وان الخسارة كانت نتيجة هذا الخطأ , وعند الحكم على العامل حكم مكتسب درجة البتات يمكن لصاحب العمل بعد ذلك القيام بألغاء العقد , وان هذا الانهاء احدى صور الانهاء المشروعة التي يترتب عليها سقوط حق العامل بالمكافأة وكان من الافضل وقبل ان يعرض الامر على القضاء ان ينص القانون عند وقوع خطأ ان يعرض على لجنة او يشترط تبليغ جهة معينة تختص بمراقبة قرار الفصل , ولكن لم يتضمن القانون مثل هكذا شرط وظلت رقابة السلطة القضائية تختص بمراقبة التعسف فقط (76) .

ثالثاً -الحكم على العامل بحكم بات /ان الحكم على العامل بالحبس وفقا لاحكام المادة (٤٣/اولاً/ب) يؤدي الى انتهاء عقد العمل تلقائياً نتيجة الحكم الصادر بحقه , ويتقرر مع هذا الانهاء اثار تتمثل بأنتهاء عقد العامل تلقائياً بمجرد ادانة العامل بحكم بات وايضاً حرمان العامل من المكافأة, فأدانة العامل تمثل احدى الحالات التي تم استثناءها وفق احكام المادة (٤٥) من قانون العمل النافذ التي تقرر الحرمان من المكافأة , وازافة للحرمان ان العامل لا يستحق بدل الانذار لكون ان عقده وبموجب احكام المادة (٤٣/اولاً) انتهى تلقائياً وليس من قبل صاحب

العمل⁽⁷⁷⁾ , ومن ثم سقوط حق العامل بالمكافأة مرتبط بالحكم الصادر بحق العامل والذي ينبغي توفر شروط معينة فيه وهي :

١- ان يكون الحكم بات: اي اكتسب الدرجة القطعية ولا يمكن الطعن به لاستنفاد جميع طرق الطعن القانونية او بأنتهاء مدة الطعن القانونية⁽⁷⁸⁾ , لان اتهام العامل او صدور حكم غير نهائي بحقه او مجرد توجيه اتهام او رفع دعوى مبرر غير كافي للفصل والحرمان من المكافأة , انما يعتبر عقد العمل موقوفا الى حين صدور الحكم , فأن كان الحكم ادانة كان الجزاء الفصل والحرمان من المكافأة وفق قانون العمل العراقي , اما ان كان الحكم البراءة اعيد العامل الى عمله وكأن شيئاً لم يحدث .

٢- حبس العامل لاكثر من سنة : فالحكم البات الذي يقضي بحبس العامل مدة اكثر من سنة يترتب انتهاء العقد وحرمان العامل من المكافأة , لكن لو كان الحكم اقل من هذه المدة يعود العامل لعمله بعد انتهاء مدة حكمة ولا يستحق اي اجور عما قضاه من مدة حكم بالحبس او التوقيف⁽⁷⁹⁾.

ان قانون العمل العراقي لم يذكر طبيعة الفعل الذي حكم على اساسه العامل عن جنابة او جنحة, وكذلك لم يميز ما بين انه وقع بمكان العمل او على احد العاملين او خارج نطاق العمل, واكتفى القانون العراقي لسقوط حق المكافأة ان يكون الحكم بات يقضي بحبس العامل لاكثر من سنة وبغض النظر عن طبيعة الفعل المرتكب ومن وقع عليه⁽⁸⁰⁾. وكذلك ان التشريع العراقي لم يتناول فيما لو تم تبرئة العامل نتيجة لخطأ في الاجراءات رغم ارتكابه الجريمة , فصاحب العمل لا يمكنه فصل العامل في هذه الحالة , بالتالي لا يحرم من استحقاق المكافأة لانها لا تندرج تحت حالات الحرمان المقررة بالقانون , فالمشرع العراقي اكتفى بالحكم البات ولاكثر من سنة عن كل هذه الانواع من الجرائم , فلم يحدد جريمة معينة كجريمة السرقة او الخيانة وشهادة الزور وجرائم هتك العرض فكل الجرائم يترتب عليها فصل العامل وحرمانه من المكافأة⁽⁸¹⁾ .

وان مثل هذا الامر غير منطقي , وكان من الافضل حصر حرمان العامل من مكافأته اذا كانت الجريمة مرتبطة بعمله كما لو قام العامل بسرقة مكان عمله او كان الحكم البات نتيجة ارتكابه اعتداء على احدى زميلاته بالعمل⁽⁸²⁾.

لذلك نرى من الضروري تعديل احكام المادة وجعلها تتعلق بالجرائم المرتبطة بالعمل او بسببه او اثناؤه وعن جنابة او جنحة, وان الفصل يمثل جزاء انضباطي ويمكن محاسبة العامل على سلوكه وافعاله اذا ما كانت تضر وتسيء بسمعة المنشأة , بالتالي ينبغي على المشرع العراقي تعديل احكام المادة من خلال عدم حرمان العامل من مكافأته, واستحقاق العامل لاجر او نصف الاجر بدلا من قطعة خلال مدة وقفه اذا كان الحكم لاقل من سنة.

رابعاً - انتحال شخصية كاذبة او تقديم بيانات مزورة /

تمثل هذه الحالة احدى حالات خطأ العامل التي يتقرر معها منح صاحب العمل سلطة انهاء العقد بالارادة المنفردة وحرمان العامل من مكافأته , وذلك لان انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قيامه بأيهام صاحب العمل بأنه الشخص المطلوب الذي تتوفر فيه الصفات والشروط او نتيجة تقديمه توصيات وشهادات مزورة حتى يوهم

صاحب العمل انه ذو خبرة وكفاءة ويحمل مؤهلات يمثل احدى صور التغيير , الذي يعيب الارادة والتي تجعل من فسخ العقد ممكنا حال اقترانه بغبن فاحش (83).

اتاح قانون العمل العراقي لصاحب العمل فصل العامل عند استعماله وسائل احتيالية من دون الحاجة للجوء الى القضاء لاستصدار حكم بالفسخ , حتى وان لم يقترن الاحتيايل بغبن فيمكنه انتهاء العقد دون انتظار الاجراءات القضائية.

اذا يشترط في هذا الانهاء ان يكون فعل العامل قد تم بقصد جلب منفعة لنفسه او لغيره, فنتيجة لهذه الطرق الاحتياطية المستخدمة من العامل حملت صاحب العمل للتعاقد معه, لذلك قرر القانون ولرغبة منه بالتيسير على صاحب العمل واعفاه من اللجوء للقانون , اجاز له فصل العامل وانهاء العقد بأرادته المنفردة , وان هذا الانهاء هو احدى صور الانهاء المشروع الوارد ذكرها بقانون العمل العراقي (84) , ويحرم العامل معه من مبلغ مكافأة نهاية الخدمة نتيجة احتياله وبما ان تعيينه جاء نتيجة تزويره وتدليسه , اي ان ارادة صاحب العمل كانت معيبة عند تعيين العامل (85) , ولقد احسن المشرع عندما قرر منح الحق لصاحب العمل بفصل العامل نتيجة التزوير الذي وقع من العامل فالمادة (٤٣/ثانياً/و) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نصت على (اذا انتحل العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة) , بالتالي ان تقديم المستندات او انتحال شخصية كاذبة يقرر حق لصاحب العمل بفصل العامل, حتى ان القانون لم يقرر ضرورة وجود مسائلة قانونية للعامل عن الاحتيايل او التزوير, انما منح الحق لصاحب العمل بأنهاء العقد دون وجود هذه المسائلة , وبأنهاء العقد نظرا للتزوير او انتحال شخصية كاذبة يسقط حق العامل بالمكافأة , وهذا ما اخذت به محكمة التمييز الاتحادية العراقية التي قررت سقوط حق المكافأة عن العامل لانه انتحل شخصية كاذبة من خلال ادعائه انه عامل مضمون وتبين انه شريك لصاحب العمل(86).

اما بالنسبة لحالات الحرمان المقررة بالتشريع المصري فلم يحدد حالات للحرمان , حتى انه ضيق من نطاق استحقاق المكافأة وحصرها بفئات معينة , لان المشرع المصري قرر شمول الفئات الاخرى بقانون التأمين الاجتماعي اذا حل نظام التأمين في مصر محل المكافأة , وان ذلك يفسر سبب عدم ايراد حالات حرمان من المكافأة (87).

اما بالنسبة للمشرع الاردني فهو ايضاً لم يقرر حالات حرمان من المكافأة, انما قرر استحقاق المكافأة عند انتهاء الخدمة ولاي سبب كان , وان المشرع الاردني وفقا لاحكام المادة (٣٢) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ , بين الاحكام المتعلقة بالمكافأة وبصورة موضحة من تقدير واستحقاق , حتى انه وضح ان المكافأة هي حق مقرر للعامل بموجب القانون ويستحقها العامل في كل حالات الانهاء, فهو لم يفرق ما بين الانهاء الارادي والانهاء غير الارادي , وقد احسن المشرع الاردني بذلك لان المكافأة حق للعامل عند انتهاء خدمته (88) .

فالمشرع الاردني قرر استحقاق العامل لمكافأته حتى وان كان انتهاء العقد نتيجة احدى الحالات الواردة بأحكام المادة (٢٨) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

وان المشرع الاردني وحد حكمه بالنسبة لجميع حالات الانهاء المشروع من قبل رب العمل الواردة بالمادة (٢٨) فهو لم يحرم العامل من مكافأته بالرغم من فصله وحرمانه من بدل الاشعار, وراعى حالة العامل ولم يقرر حرمانه من

حقه القانوني المتمثل بالمكافأة رغم الفصل، باستثناء انتهاء عقد العمل اثناء فترة التجربة فوفقاً للفقرة (ب) من المادة (٣٥) من قانون العمل الاردني قرر حرمان العامل الذي انهي عقده خلال فترة التجربة من بدل الاشعار ومن المكافأة ، لذلك فإن هذه الحالة تمثل سبب من اسباب الحرمان الواردة في قانون العمل الاردني ، فالانتهاء المشروع للعقد اثناء فترة التجربة الذي اجازه قانون العمل الاردني لرب العمل استخدام اي عامل لمدة تجربة على ان لا تزيد عن ثلاثة اشهر وان لا يقل اجر العامل في هذه الفترة عن الحد الأدنى المقرر للاجور ويحق لرب العمل انهاء عمل العامل تحت التجربة ويكون هذا الانهاء دون مكافأة او اشعار ، (89)

المطلب الثالث

اسباب حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة

هنالك عدة آراء فقهية تتعلق بتبرير الحرمان من المكافأة واستندت على عدة حجج ولعل اهمها :

اولاً / ان سبب حرمان العامل من المكافأة هو لجزره من تكرار مخالفة وان مجازاته بهذا الشكل تكون رادعا له وايضاً تشكل عبرة لغيره من العمال فالغاية من تقرير الحرمان جزاء عن ما ارتكب من قبل العامل هو لضمان حسن استمرار سير العمل في المشروع (90).

وقد انتقد هذا الرأي لان المكافأة تمثل شكر وتقدير وثناء على جهود العامل المبذولة في المشروع (91)، وايضاً قد تلعب دور مهم عند التأمين خصوصاً اذا كان العامل في مرحلة من العمر لا يستطيع العمل في مشروع اخر، فالمكافأة يكون لها دور تأميني في هذه الحالة لانها توفر نوع من انواع الضمان لكي يستطيع العامل واسرته عيش حياة كريمة ، وان حرمان العامل منها يؤدي الى مخالفة الهدف الاساسي الذي شرعت من اجله ، وايضاً يعتبر من حالات الاثراء بلا سبب من جانب صاحب العمل ، وان تقرير حرمان العامل من المكافأة يؤدي الى قيام صاحب العمل بالتوسع في استعمالها عند فصل العامل مما يؤدي الى التعسف (92).

ثانياً / ومن الآراء الاخرى التي قيلت بشأن ضرورة تقرير عدم الاستحقاق ، هو ان الحرمان قرر لوجود نظام تأمين افضل من المكافأة ففي هذه الحالة يحرم العامل من المكافأة نظراً لوجود نظام تأمين وقد يكون هذا النظام اقل فائدة من المكافأة وبالرغم من ذلك يختاره العامل ، لما فيه من مزايا نقدية وعينية تقرر للعمال لمواجهة مخاطر عدة فإن وجود نظام تأميني يؤدي ايضاً لحرمان العامل من المكافأة.

وان هذه الآراء لقد انتقدت نظراً لكون ان المكافأة في الاصل يتم تقريرها للعامل بسبب سنوات الخدمة ونتيجة اخلاص العامل وخدمته في المشروع ، وان ما ورد بأحكام القانون من حالات حرمان مقررة تمثل استثناء نتيجة للسلوك الطبيعي للعامل الذي يجب ان يسلكه اثناء خدمته، فقيام العامل بأرتكاب المخالفات الواردة باحكام القانون يشكل استثناء لسلوكه في العمل ، بالتالي يجب ان يكون الجزاء ايضاً استثنائي يقابل ما ارتكبه فأذا ما قام العامل بأرتكاب جريمة وادين بها فإن تقرير فصله غير كافي ، فيجب ان يعاقب بجزاء استثنائي يقابل ما ارتكبه من مخالفة لسلوكه الطبيعي ، وان ما قيل بشأن ان مثل هذا الحرمان يعد اثراء بلا سبب من جانب صاحب العمل ، فيمكن الرد عليه ان صاحب العمل سوف يتحمل خسائر خصوصاً اذا ما بذل جهداً كبيراً وانفق مبالغ في سبيل تدريب وتعليم العامل الذي

قرر فصله فأن تقرير فصل العامل يؤدي الى خسارة اكبر لصاحب العمل ,لانه سوف يقوم من جديد بالبحث عن عامل اخر ويقوم بالانفاق على تدريبه وتأهيله ليحل محل العامل المفصول⁽⁹³⁾.

ان القول بشأن قيام صاحب العمل بالتوسع في استعمال سلطته بفصل العامل لدرجة الوصول لمرحلة التعسف , رد عليه ان القانون عندما قرر الفصل احاطه بضمانات ولعل اهمها التي وردت بتشريع العمل العراقي , التي مكنت العامل من الطعن بقرار انتهاء خدمته امام لجنة انتهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير او امام قضاء العمل خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغه بأنهاء خدمته, وان عبئ اثبات انتهاء خدمة العامل يقع على صاحب العمل , واذا وجدت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة ان انتهاء خدمة العامل لم تستند الى احد الاسباب المنصوص عليها في المادة (٤٣) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ فعليها أن تقرر اعادة العامل الى عمله ودفعت اجوره كاملة عن مدة انتهاء عقد العمل.

اما إذا قررت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله ينتهي عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة او قرار المحكمة ودفعت تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) , بالتالي ان التشريع وفر نوع من انواع الضمان للعامل اذا ما تعسف صاحب العمل⁽⁹⁴⁾.

اما بشأن النظام التأميني فالمشرع عندما قرر حرمان العامل من المكافأة عندما يوجد نظام تأميني يوفره صاحب العمل للعامل بدلا من المكافأة, قرره لكي يقلل من نفقات صاحب العمل ولكن ايضاً قيده بشرط ان يكون افضل من نظام المكافأة⁽⁹⁵⁾.

الخاتمة

بعد الانتهاء من البحث (حالات استحقاق والحرمان من مكافأة نهاية الخدمة -دراسة مقارنة) بفضل الله وتوفيقه , ومن خلال ما تم بحثه,لابد ان نبين ما توصلنا اليه من الاستنتاجات وما نراه من مقترحات, وكما يأتي:

اولاً/الاستنتاجات :

١-ان حالات انتهاء عقد العمل الواردة في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ تمثل حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة .

٢-توجد حالات لحرمان العامل من حقه في مكافأة نهاية الخدمة وردت في احكام المادة (٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

٣-هنالك عدم تطابق لموقف القضاء في العراق مع حكم القانون الذي اعطى الحق للعامل بمكافأة نهاية الخدمة عند الاستقالة , بينما حرم قضاء العمل العامل المستقيل من ذلك الحق وربط استحقاق المكافأة بالتعسف بأنهاء العقد بالارادة لمنفردة لصاحب العمل .

ثانياً /المقترحات :

١-نقترح ان يتم تعديل حالات انتهاء العقد من قبل صاحب العمل الواردة بأحكام المادة (٤٣/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم(٣٧) لسنة ٢٠١٥ , فالمشرع عندما اورد هذه الحالات اوردها على سبيل الحصر ومن الافضل ان يوردها

على سبيل المثال, لانه مهما كانت الدقة والشمولية التي تتسم بها الحالات التي ذكرها المشرع لكن الواقع كفيل بأننتاج وظهور فروض جديدة تخرج عن نطاق هذه الحالات او تجاوزها بالجسامة , وكذلك يجب حصر اثار الفصل بالاعفاء من توجيه الاشعار والتعويض دون تقرير حرمان العامل من المكافأة.

٢- نقترح تعديل نص المادة (٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ باضافة حرمان العامل المستقيل من مكافأة نهاية الخدمة الى حالات الحرمان التي نصت عليها المادة اعلاه , لعدم وجود تقصير من صاحب العمل او جعل سقوط المكافأة عن العامل عند استقالته فقط عن العامل الذي تقل خدمته عن سنة واحدة , لانه وبالرغم من عدم نص المشرع على سقوط حق العامل بالمكافأة نظرا لاستقالته , لكن ان الاتجاه القضائي في العراق دائما ما يقرر حرمان العامل من المكافأة بسبب انتهاء العقد نتيجة الاستقالة , لذلك نرى من الضرورة ايراد حكم صريح لمثل هذه الحالة .

٣- نقترح ضرورة تعديل الفقرة (ج) من البند (ثانيا) من المادة (٤٣) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , فيما يتعلق بأحالة استحقاق المكافأة الى قانون التقاعد والضمان لمن بلغ السن التقاعدي.

٤- ضرورة تعديل احكام المادة (٣٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ , بما يتعلق بعدم جواز الجمع ما بين المكافأة والراتب التقاعدي لانه لا يوجد تلازم ما بين المكافأة الواردة بقانون العمل , وما بين الراتب التقاعدي لذلك من المجحف حرمان العامل من مبلغ المكافأة .

٥- ضرورة تعديل الفقرة (هـ) من البند (ثانيا) من المادة (٤٣) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , فكان من الافضل بالمشرع تحديد التزامات معينة من التزامات العمل تمثل مخالفة , ويتقرر معها الحرمان من المكافأة مثل افساء الاسرار المهنية , لكون ان الالتزامات الواردة بالمادة (٤٢/ثانيا) من قانون العمل متعددة وبعضها لا يستوجب الفصل والحرمان من المكافأة .

٦- ان حرمان العامل من مبلغ مكافأة نهاية الخدمة بسبب الحكم عليه بحكم بات ولاكثر من سنة , مجحف فكان من الافضل بالمشرع تقرير الفصل والحرمان, اذا ما كانت الجريمة مرتبطة بالعمل او بسببه او اثناءه, لذلك نرى من الضروري قيام المشرع بتعديل احكام المادة وحصرها بالجرائم التي تتعلق بالعمل وكذلك تعديل حكمه بشأن فيما لو كان الحكم اقل من سنة وتقرير استحقاق لعامل لنصف الاجر عن المدة التي قضاه في التوقيف, ونقترح على المشرع ضرورة ايراد حكم لمعالجة حالات الاتهام المدبر من قبل صاحب العمل للعامل.

٧- ضرورة النص في قانون العمل على عدم جواز حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة في اي حالة من حالات انتهاء الخدمة حتى ولو كان انتهاء العقد يرجع الى جانب العامل نفسه ذلك لان سبب استحقاق العامل لهذه المكافأة يكمن في مدة الخدمة التي قضاه لدى صاحب العمل, فضلا على منع تحايل اصحاب العمل .

المصادر

اولا-الكتب :

- ١.المستشار/انور العمروسي , قضاء العمال التنظيم القانوني للعاملين في القطاع العام والخاص , الطبعة الثانية, ١٩٨٢/١٩٨١ .
- ٢.د.احمد شوقي عبد الرحمن ,النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة في قوانين العمل والفقهاء والقضاء المصري والفرنسي , منشأة المعارف الاسكندرية , ٢٠١١ .
- ٣.د.احمد شوقي عبد الرحمن , قواعد استحقاق مكافأة نهاية الخدمة , دراسة مقارنة في قانوني العمل المصري والفرنسي المنصورة , ١٩٧٨ .
- ٤.بدر جاسم اليعقوب انهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الكويتي , دراسة مقارنة , كلية الحقوق , جامعة الكويت , الطبعة الاولى, ١٩٨٤ .
- ٥.د.جواد الرهيمي ,شرح قانون العمل العراقي ,مطبعة العاني بغداد , ١٩٦٠ .
- ٦.د.حسام توكل موسى , أثر سلوك العامل على عقد العمل الفردي ,دراسة تحليلية في تأثير الجريمة الجنائية على علاقة العمل البحوث والدراسات القانونية , ٢٠١٨ .
- ٧.حمدي سليمان سحيميل القبيلات,الرقابة الادارية والمالية على الاجهزة الحكومية ,دراسة تحليلية تطبيقية دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان, الطبعة الاولى, ٢٠١٠ ,ص ١٤٠-١٤١ .
- ٨.خليل ابراهيم المشاهدي وشهاب احمد ياسين , قضاء العمل وفق المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية المكتبة القانونية, الطبعة الاولى, ٢٠١١ .
- ٩.د.رمضان جمال كامل ,شرح قانون التأمين الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ,المركز القومي للاصدارات القانونية, الطبعة الرابعة, ٢٠٠٧-٢٠٠٨ .
- ١٠.د.سيد محمود رمضان , الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ,دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض , دار الثقافة الاردن, ٢٠١٤ .
- ١١.د.صادق مهدي السعيد ,شؤون العمال في الضمان الاجتماعي والعمل في العراق, جامعة بغداد , ١٩٩٢/١٩٩١ .
- ١٢.د.عبد الباسط عبد المحسن , احكام مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل , دراسة مقارنة , دار النهضة العربية , القاهرة ١٩٩٨ .
- ١٣.د.عدنان العابد , يوسف الياس ,قانون الضمان الاجتماعي ,دار المسلة , ٢٠٢٣ .
- ١٤.د.علي السلمي ,اشكاليات الاستقالة ,سما للنشر والتوزيع القاهرة ٢٠١٦ ص .
- ١٥.د.عماد حسن سلمان ,شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ,دار السنهوري بيروت, ٢٠١٨ .
- ١٦.د.علي عوض حسن ,الفصل التأديبي في قانون العمل ,دراسة مقارنة بالتشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية وعلى الاخص الجزائر ,دار الثقافة للطباعة والنشر القاهرة, ١٩٧٥ .
- ١٧.د.علي عامر , شرح قانون العمل الاردني ,المركز القومي للنشر اربد الاردن, ١٩٩٩ .
- ١٨.د.عبد الواحد كرم,قانون العمل ,دار الثقافة عمان ,طبعة الاولى ١٩٩٨ .
- ١٩.المحامى/غالب حسن التميمي ,المختزل في شرح قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ,المكتبة القانونية بغداد, ٢٠١٩ .
- ٢٠.المحامى/قتيبة عدنان حمد, المدخل لدراسة محكمة العمل , مكتبة القانون المقارن بغداد, الطبعة الاولى ٢٠١٩ .
- ٢١.د.فتحي المرصفاوي, اصول قانون العمل, دار الفكر العربي القاهرة , الطبعة الاولى ١٩٩٣ .
- ٢٢.د.فتحي عبد الصبور , الوسيط في قانون العمل, الجزء الاول, مكتبة رجال القضاء القاهرة, طبعة الاولى ١٩٨٥ .
- ٢٣.د.محمد علي عبد الله الشرفي ,حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية ,دراسة مقارنة ,بدون ناشر ,بدون طبعة .
- ٢٤.د.محمد علي عمران ,شرح قانون العمل ,جامعة عين الشمس ,مكتبة السيد رأفت , ١٩٨٣ .
- ٢٥.د.هيثم حامد المصاروة, الجزاءات التأديبية في علاقات العمل الفردية , دار القنديل للنشر والتوزيع عمان , ٢٠١٣ .

٢٦.د.هيثم حامد المصاروة , المنتقى في شرح قانون العمل , كلية الحقوق جامعة العلوم التطبيقية , الطبعة الاولى , ٢٠٠٨, دار الحامد.

ثانيا -الرسائل والاطرايح الجامعية :

١.جعفر حامد فايز المناصير ,احكام التعويض عن اصابات العمل في القانون الاردني ,رسالة ماجستير ,مقدمة الى كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط, ٢٠٢٠ .

٢.حسين حسن عباس العبيدي , النظام القانوني لاستقالة العامل ,دراسة مقارنة , رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق جامعة النهرين , ٢٠٢٣ .

٣.خليل حسين جميل ,التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون, رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النجاح الوطنية كلية الدراسات العليا نابلس فلسطين, ٢٠١٢ .

٤.عباد وليد مبارك الشمالي , النظام القانوني لحق العامل القطري في مكافأة نهاية الخدمة ,رسالة ماجستير في القانون الخاص ,مقدمة الى كلية القانون جامعة قطر, ٢٠١٦ .

٥.محمد عماد محمد احمد ,اثار انتهاء عقد العمل ,اطروحة دكتوراة ,مقدمة الى كلية الحقوق جامعة عين الشمس, بدون سنة نشر .

٦.نواف نافع الحربي, خيار رب العمل في انهاء عقد العمل الفردي, رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط, ٢٠١٣/٢٠١٤ .

ثالثا -البحوث :

١.علي جاسم محمد سعيد ,سقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة ,دراسة تحليلية ,مجلة كلية الحقوق, المجلد ٢٤ / ٣ في اب ٢٠٢٢ .

٢.عز الدين زوبية ,حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الاكراه والتعسف, مجلة صوت القانون, المجلد السابع العدد ٠١/ماي /٢٠٢٠ .

٣.د.فاروق الاباصيري , حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة بحث في القانون القطري , وزارة العدل مركز الدراسات , المجلة القانونية , المجلد رقم س ١٠ ع ٢٤ ٢٠١٦ .

٤.د.فراس الكساسبة ,مفهوم الانهاء غير المشروع لعقد العمل في ظل قانون العمل الاردني ,مجلة الشريعة والقانون جامعة الامارات العربية المتحدة ,العدد ٤٥ يناير ٢٠١١ .

٥.د.فراس عبد الرزاق حمزة وسرى معاذ احمد , مسؤولية صاحب العمل عن الانهاء غير المشروع لعقد العمل , مجلة الدراسات والبحوث القانونية , العدد السابع .

٦.فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائلي , بحث مكافأة نهاية الخدمة في ضوء قانون العمل العراقي , دراسة تحليلية , بحث منشور الجامعة العراقية , جامعة الامام الصادق .

٧.الوليد محمد احمد عابدون , مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني والسعودي , مجلة العدل لوزارة العدل السودان , المكتب الفني, المجلد س١٨ع٤٦, ٢٠١٦.

رابعاً-القوانين :

١.قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ الملغى .

٢. قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ الملغى.

٣. القانون المدني الاردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦ .

٤. قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

٥. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
٦. قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ .
٧. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
٨. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ النافذ .

خامسا-القرارات القضائية :

١. قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٥٦٨٤/الهيئة المدنية /عمل /٢٠٢٤) في ٢٠٢٤/٦/٤ .
٢. قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٧٧٧٦/الهيئة المدنية /٢٠٢٤/التسلسل /٧٧٥٦) في ٢٠٢٤/٨/١١ .

خامسا-المواقع الالكترونية :

١. mjle.journals.ekb. eg
٢. <https://search.mandumah.com>,
٣. <https://search.mandumah.com>
٤. ae.linkedin.com

الهوامش :

- (١) تراعى احكام المواد (٤٣-٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٢) تنظر المادة (٤٣/اولا/أ) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥ وان احكام المادة قررت استحقاق خلف العامل تعويض ولم توضح استحقاقهم للمكافأة فهذه المادة يشوبها الغموض ,وبما ان المادة (٤٥) من قانون العمل لم تستثنى حالة وفاة العامل من استحقاق المكافأة فنرى ان خلف العامل من بعده يستحقون المكافأة وان مثل هذا الغموض يستلزم نص صريح يقرر فيه استحقاق الخلف المكافأة .
- (٣) تنظر المادة (٤٣/اولا/ج) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٤) تنظر المادة (٤٣/اولا/د) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٥) تنظر المادة (٤٣/اولا/هـ) من العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٦) تنظر المادة (٤٣/اولا/و) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٧) تنظر المادة (٤٣/اولا/ز) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٨) ينظر , حسين حسن عباس العبيدي ,مرجع سابق, ص ١٠ وينظر, د.علي السلمي ,اشكاليات الاستقالة ,سما للنشر والتوزيع ,القاهرة ,٢٠١٦, ص ٢٧٠ وينظر, د.حمدي سليمان سحيميل القبيلات,الرقابة الادارية والمالية على الاجهزة الحكومية ,دراسة تحليلية تطبيقية دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان, الطبعة الاولى, ٢٠١٠, ص ١٤٠-١٤١
- (٩) ينظر,قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية بالعدد (٧٧٧٦/الهيئة المدنية/٢٠٢٤) ت ٧٧٥٦ في ٢٠٢٤/٨/٢١
- (١٠) ينظر ,محمد عبد العظيم ,تنفيذ العقود بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ,تاريخ النشر ٢١ ديسمبر ٢٠٢١ رابط البحث ae.linkedin.com
- (١١) تنظر ,المادة (٤٣/اولا/ط) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (١٢) ينظر ,د.صبا نعمان رشيد الويسي ,قانون العمل ,مرجع سابق, ص ١٥٤-١٥٥.
- (١٣) ينظر, د.عدنان العابد و د.يوسف الياص, مرجع سابق , ص ١٥٠ وينظر, د.جواد الرهيمي ,شرح قانون العمل العراقي ,مرجع سابق , ص ٩٣ .
- (١٤) ينظر,د. بشير هادي ,مرجع سابق, ص ١١٢ وينظر , د.صبا نعمان رشيد الويسي , قانون العمل ,مرجع سابق, ص -١٥٥١٥٤.

- (١٥) تنظر, المادة (٤٣/ثانياً/د) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥, تقابلها المادتين (١٩٦-١٩٧) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣, والمادة (٣١) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- (١٦) وان عقد العمل تحت التجربة يعرف هو العقد الذي يتفق فيه صاحب العمل مع العامل على مباشرة العمل لديه خلال مدة تجربة ويجوز انهاءه خلال هذه الفترة وبعد مرور فترة التجربة يحدد طرفيه اما الاستمرار بالعقد ويصبح بات او التخلص من العقد خلال مدة التجربة ينظر اكثر, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ٤٧-٤٨
- (١٧) المادة (٤٩/أولاً/أ) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- (١٨) ينظر, د. عماد حسن سلمان, مرجع سابق, ص ٤٨-٤٩.
- (١٩) المادة (٤٩/أولاً/ج) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- (٢٠) المواد (٤٨/٤٩) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- (٢١) تراعى المادة (٣٢) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وينظر, د. محمد علي عبد الله الشرفي, مرجع سابق, ص ٢٥٨.
- (٢٢) المادة (٢١) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- (٢٣) المادة (٢٩) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- (٢٤) ينظر, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ٦٤.
- (٢٥) نقلاً عن, د. هيثم حامد المصاروة, الجزاءات التأديبية في علاقات العمل الفردية, عمان دار القنديل للنشر والتوزيع ٢٠١٣, ص ١٠٢-١٠٣.
- (٢٦) وبهذا الصدد نقترح ان يتم تعديل حالات انهاء العقد من قبل صاحب العمل الواردة بأحكام المادة (٤٣ /ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ فالمشرع عندما اورد هذه الحالات اوردها على سبيل الحصر ومن الافضل ان يوردها على سبيل المثال كما فعل المشرع المصري, لانه مهما كانت الدقة والشمولية التي تتسم بها الحالات التي ذكرها المشرع في احكام المادة (٤٣ /ثانياً) لكن ان الواقع كفيل بأننتاج وظهور فروض جديدة تخرج عن نطاق هذه الحالات او تجاوزها بالجسامه, وكذلك يجب حصر اثار الفصل بالاعفاء من توجيه الاشعار والتعويض دون تقرير حرمان العامل من المكافأة ينظر اكثر بهذا الشأن, هيثم حامد المصاروة, الجزاءات التأديبية في علاقات العمل الفردية, مرجع سابق, ص ١٠٤ وينظر, احمد سليمان زايد ومحمد موسى السوليميين ومراد محمود الشنيكات, حالات فصل العامل دون اشعار في قانون العمل الاردني, <https://search.mandumah.com>, ص ١٨٧-١٨٨.
- (٢٧) المادة (٣١) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- (٢٨) ينظر, حكم محكمة التمييز الاردنية رقم (١٧٤٠/ ٢٠١٠) م ١٢/٧/٢٠١٠ نقلاً عن, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ١٢٥.
- (٢٩) ينظر, حكم محكمة التمييز الاردنية رقم (٥٣٠/ ٢٠٠٩) م ٢٩/٧/٢٠٠٩ نقلاً عن, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ١٢٦-١٢٧.
- (٣٠) وان المادة (٦٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ تضمنت ايضاً حالات الخطأ التي يتقرر على اساسها فصل العامل وهي تسع حالات, وان المشرع المصري اتجه نفس اتجاه المشرع الاردني فلم يستثنى حالات معينة من حالات انهاء العقد من قبل رب العمل يتقرر معها حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة فالحالات المذكورة بأحكام المادة هي جزاءها الفصل دون الحرمان من مبلغ المكافأة.
- (٣١) ينظر, محمد عماد محمد احمد, مرجع سابق, ص ٩٠.
- (٣٢) ينظر, د. محمد علي عبد الله الشرفي, مرجع سابق, ص ٢٨٢ وينظر, احمد عبد الله محمد علي, مرجع سابق, ص ٢٤٢.

- (٣٣) ينظر د.علي عوض حسن, مرجع سابق, ص ٣٦٨ وينظر, المستشار/ انور العمروسي, قضاء العمال, مرجع سابق, ص ٧٨١-٧٨٢ .
- (٣٤) المادة (١٢٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وينظر احمد عبد الله محمد علي, مرجع سابق, ص ٢٤٢ .
- (٣٥) المادة (١٢٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وترعى المادتين (٢٧ / الحادي عشر) و(٧٥) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ الملغى التي تضمنت نفس الاحكام الواردة بقانون العمل بشأن استحقاق المؤمن عليه بعد بلوغه سن الستين المكافأة , وروعت احكام المادة (٢٧) ما يتعلق بالمرأة فقررت احكام المادة ان العاملة تستحق مثل هذه المكافأة اذا ما وصلت لسن الواحد والخمسين وكانت متزوجة او مطلقة او ارملة فهي تستحق مكافأة عن خدماتها الزائدة على استحقاق المعاش لمرة واحدة وفق الحالات الموضحة بالمادة ولا يمكن احتساب هذه الفترة فوق المعاش كما هو الحال بالنسبة للعامل بعد عمر الستين وان مثل ذلك الامر فيه تفرقة وذلك لكون ان احكام المادة (٢٦) من قانون التأمين المصري قررت اذا كان للعامل مدة زائدة عن المدة المقررة للاستحقاق المعاش فإنه يستحق عنها تعويض بنسبة (١٥%) عن كل سنة زائدة وتصرف له دفعة واحدة ويمكن اضافتها على المعاش ينظر اكثر بهذا الشأن د. محمد علي عبد الله الشرفي , مرجع سابق, ص ٢٨٣ .
- (٣٦) المادة (٢٠١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من نفس القانون, ويجوز لصاحب العمل حسب احكام المادة تعديل العقد بدلا من انهاءه فأذا قام بتعديل شروط العقد كان للعامل ان ينهي عقده دون ان يلتزم بتوجيه اخطار ويستحق العامل المكافأة .
- (٣٧) ترعى, المادتين (٤٣/٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ان المشرع العراقي قرر حرمان العامل من المكافأة اذا ما وقع الانهاء وفقا للحالات الواردة كجزاء اخر بالاضافة لفصل العامل وحرمانه من التعويض وان هذا الحرمان يعود الى فعل العامل .
- (٣٨) المادة (٤٣/اولا/ح) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ التي نصت (اولا -تنتهي عقد العمل في احدى الحالات الآتية:
ح- استقالة العامل شرط ان يوجه إخطارا الى صاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوماً في الاقل من انتهاء العقد فإذا 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 .
- (٣٩) ينظر, قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية بالعدد (٥٠١٤ /هيئة مدنية /٢٠١٨) في ٢٠ /٨/٢٠١٨ نقلا عن, المحامي/ قتيبة عدنان حمد, المدخل لدراسة محكمة العمل , مكتبة القانون المقارن بغداد, الطبعة الاولى ٢٠١٩, ص ٢٧١ .
- (٤٠) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية بالعدد (٦٦٥٨/الهيئة المدنية/٢٠١٨) ت/٦٦٨٧ في ١٣/١١/٢٠١٨ نقلا عن د. عماد حسن سلمان, مرجع سابق, ص ١٠ .
- (٤١) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٩١١/الهيئة المدنية/٢٠١٩) ت/٩٠٩ في ٤/٢/٢٠١٩ نقلا عن د. عماد حسن سلمان, مرجع سابق, ص ٩ .
- (٤٢) ينظر, قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية بالعدد (٧٣٩٩ /هيئة مدنية /٢٠١٨) في ٢٠ /١٢/٢٠١٨ نقلا عن, المحامي/ قتيبة عدنان حمد, مرجع سابق, ص ٢٧٣ .
- (٤٣) وفي قرارها المرقم (٦٢٥٦/الهيئة المدنية/٢٠١٨) ت/٦٢٧١ في ٣١/١٠/٢٠١٨ قضت (قضاء هذه المحكمة استقر على عدم استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ٤٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥, اذا كان انتهاء خدمته بأرادته وبطلب منه فتكون دعواه فاقدة لسندها القانوني) نقلا عن د. عماد حسن سلمان, مرجع سابق, ص ١٠ .
- (٤٤) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٤٥٠/الهيئة المدنية/٢٠١٩) ت/٤٢٧ في ٢١/١/٢٠١٩ الذي قضت فيه (ان العامل الذي يستقيل بأرادته لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة التي تصرف للعامل الذي انهيته خدماته تعسفا من صاحب العمل) نقلا عن د. عماد حسن سلمان, مرجع سابق, ص ١٢ .
- (٤٥) ينظر, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ٥٧ .

- (٤٦) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية بالعدد (٧٧٧٦/الهيئة المدنية/٢٠٢٤/التسلسل ٧٧٥٦) في ٢١/٨/٢٠٢٤ .
- (٤٧) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٥٦٨٤/الهيئة المدنية/عمل/٢٠٢٤) في ٤/٦/٢٠٢٤ .
- (٤٨) المادة (٣٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ وفي حقيقة الامر ان المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لم يحرم المتقاعد من المكافأة المنصوص عليها بالمادة (٤٥) منه ولم ترد ضمن الاستثناءات الاربعة التي نصت عليها المادة .
- (٤٩) ينظر , قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية بالعدد (٢٦٥/الهيئة المدنية/٢٠١٩) ت ٢٦٦ في ١٥/١/٢٠١٩ نقلا عن د. عماد حسن سلمان , مرجع سابق, ص ١٤ , فمحكمة التمييز الاتحادية اكتفت بمنح العامل اذا اكمل سن التقاعد مكافأة وفق احكام قانون الضمان وان هذه المكافأة لاعلاقة لها بالمكافأة المنصوص عليها في احكام المادة (٤٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وكأن محكمة التمييز جعلت من المكافأة التي تدفعها دائرة التقاعد والضمان الغاء لمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل التي يتكفل صاحب العمل بدفعها وان مثل هذا الامر يتنافى مع القانون وايضا فيه مجافاة للغاية الاساسية من تشريع قانون العمل .
- (٥٠) ينظر, قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٧٧٤/هيئة مدنية/٢٠١٩) في ٣٠/١/٢٠١٩ نقلا عن, المحامي/غالب حسن التميمي , مرجع سابق, ص ٦٠ نلاحظ على احكام محكمة التمييز انها حصرت استحقاق المكافأة فقط في حالات انتهاء عقد العمل بصورة تعسفية اي انها جعلت من المكافأة تعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل من التعسف .
- (٥١) ينظر , قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعددي (٢٦٥/هيئة مدنية/٢٠١٩) في ١٥/١/٢٠١٩ و (١٢٩/هيئة مدنية/٢٠١٩) في ٧/١/٢٠١٩ نقلا عن, المحامي/غالب حسن التميمي , مرجع سابق, ص ٥٩ - ٦٠ .
- (٥٢) ينظر , قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية بالعدد (٦١٦٩/الهيئة المدنية/عمل/٢٠٢٤) ت ٦١٩٤ في ٣/٧/٢٠٢٤ .
- (٥٣) ينظر , د. علي جاسم محمد سعيد , سقوط حق العامل في تعويض مكافأة انتهاء الخدمة , دراسة تحليلية , مجلة كلية الحقوق, المجلد ٢٤ /٣ في اب ٢٠٢٢ , ص ٣١٣ .
- (٥٤) تنظر بهذا الشأن احكام المواد (٤٣-٤٥) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ والمادة (٢٩) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ٢٠٢٣ والمادة (١٢٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٥٥) فالعامل يستحق المكافأة في جميع الحالات الاخرى غير الواردة بالفقرات الاربعة المذكورة ينظر , قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٥٦٩٠/الهيئة المدنية/٢٠١٨) ت/٥٧٣٣/٢٠١٨, ت/٦٦٠٦ في ٣٠/٩/٢٠١٨ نقلا عن د. عماد حسن سلمان , مرجع سابق, ص ٩ .
- (٥٦) المادتين (٤٣/ثانيا/هـ) (٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٥٧) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٢٧٩٧/الهيئة المدنية/٢٠١٩) ت (٢٨٢٢/٢٠١٩) في ٢٣/٢/٢٠١٩ نقلا عن د. عماد حسن سلمان , مرجع سابق, ص ٨ .
- (٥٨) المواد (٤٣-٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٥٩) المادة (٤٢/ثانيا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٦٠) ينظر اكثر, 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 .
- (٦١) ان معيار الشخص المعتاد لا يتعلق بالنظام العام , اي ان مقدار العناية اللازمة من قبل العامل هي غير ثابتة انما متغيرة فيمكن اتفاق اطراف العقد بتقليل العناية او زيادتها او قد يشترط القانون مقدار من العناية اللازمة ينظر اكثر بهذا الشأن, علي جاسم محمد سعيد, مرجع سابق, ص ٣١٦ .
- (٦٢) ينظر , د. فراس عبد الرزاق حمزة وسري معاذ احمد , مرجع سابق, ص ١٦ وينظر, بدر جاسم اليعقوب, مرجع سابق, ص ١٧٠ .

- (٦٣) ينظر, قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٣٠٨ /هيئة مدنية /٢٠١٩) في ٢٠١٩/١/١٥ نقلا عن, المحامي /غالب حسن التميمي, مرجع سابق, ص ٩١ .
- (٦٤) قرار محكمة العمل العليا رقم الاضبارة (٤٨ /عليا ثانية /١٩٧٣) في ١٩٧١/٣/٧ نقلا عن, علي جاسم محمد سعيد, مرجع سابق, ص ٣١٦ .
- (٦٥) المادة (١٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٦٦) تنظر, المادتين (٤٤/٤٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٦٧) تنظر, المادتين (٤٣ /ثانيا /ح) والمادة (٤٥) من قانون العمل العراقي التي تبين الخطأ الذي يترتب معه سقوط حق العامل بالمكافأة , وان محكمة النقض المصرية عرفت هذا الخطأ في احد احكامها انه (الخطأ الذي يقع بدرجة غير يسيرة ولا يشترط ان يكون متعمدا او مكونا لجريمة جنائية) ينظر اكثر, قرار الطعن رقم (١٤٤٣) لسنة ٤٧ جلسة ١٩٨١/٣/٤ نقلا عن, د.حسام توكل موسى, مرجع سابق, ص ١٨٥ .
- (٦٨) ينظر, د.رمضان جمال كامل, مرجع سابق , ص ٢٢٦ .
- (٦٩) ينظر, د.هيثم حامد المصاروة, الجزاءات التأديبية في علاقات العمل الفردية, مرجع سابق, ص ١١٠ .
- (٧٠) ينظر ,علي جاسم محمد سعيد, مرجع سابق, ص ٣١٩ .
- (٧١) نقلا عن, المرجع السابق, ص ٣٢٠ .
- (٧٢) او هو ذلك الخطأ الذي لا يعد اخلال بواجب ثابت محقق لا شك فيه ينظر, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ٤٢-٤٣ وينظر ايضا ,فتحي عبد الصبور, مرجع سابق, ص ٧٧٧ .
- (٧٣) وبهذا الشأن ان قلة انتاج المعمل من البضائع او تقاعس العامل عن اداء العمل لا تعبر من صور الخسائر الفادحة ينظر, علي جاسم محمد سعيد, مرجع سابق, ص ٣٢٠ .
- (٧٤) المادة (٤٣/ثانيا /ح) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٧٥) ينظر اكثر بشأن قرارات محكمة العمل العليا ,علي جاسم محمد سعيد, مرجع سابق, ص ٣٢٠ .
- (٧٦) وان المشرع العراقي قد احسن عندما قرر انذار العامل قبل استبعاده من العمل تراعى احكام المادتين (٤٤ /٤٦) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٧٧) تنظر, المواد (٤٣-٤٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٧٨) هنالك قوانين اخرى لم تقرر سقوط حق العامل بالمكافأة عند الحكم عليه مثل تشريع العمل لكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ وفقا للمادة (٤١) منه .
- (٧٩) المادة (٤٣/اولا/ب) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٨٠) اي ان سقوط الحق بالمكافأة للمحكوم عليه لاكثر من سنة جاء مطلق فلم يقيد المشرع هذ السقوط بأن تكون هنالك علاقة بين الفعل المرتكب الذي شكل جريمة وبين عمل العامل, اي ان تكون جريمة العامل التي حكم على اساسها مرتكبة داخل او خارج مكان العمل, وان مثل هذا الامر فيه ظلم للعامل ولا يحقق مصلحته مما يستوجب تعديل النص وذلك لان ما ورد بأحكام المادة (٤٥) فيما يتعلق بسقوط حق العامل بالمكافأة اذا ما ارتكب فعلا يعاقب عليه بحكم لاكثر من سنة هو بالحقيقة يمثل حالة من حالات انتهاء العقد وان تطبيقه في انتهاء العقد لا يثير مشاكل بسبب تعذر استمرار العامل بالعمل بعد الحكم, ولكنه يثير مشكلة بالنسبة لسقوط حق العامل بالمكافأة لكون ان هذه المكافأة تمثل تعويض عن الانتهاء .
- (٨١) المادة (٤٣/اولا/ب) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٨٢) ينظر اكثر, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ٥٩ .

- (٨٣) ينظر, د. رمضان جمال كامل, مرجع سابق, ص ٢٢٦ .
- (٨٤) ينظر, البند (ثانياً / ٤٣) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٨٥) ينظر, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ٤٤-٤٥ .
- (٨٦) ينظر, قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٩٧٤/هيئة مدنية ٢٠١٨) في ٢٠١٨/٧/٢ نقلا عن, المحامي/ قتيبة عدنان حمد, مرجع سابق, ص ٢٤٤ .
- (٨٧) تنظر, المادتين (٢٠١/١٢٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٨٨) المادة (٣٢) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وينظر, احمد سليمان زايد ومحمد موسى السويلميين ومراد محمود الشنيكات, مرجع سابق, ص ١٨٧ وينظر, د. عبد الواحد كرم, قانون العمل, دار الثقافة, عمان, الطبعة الاولى, ١٩٩٨, ص ١٧٦ .
- (٨٩) ينظر, نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ١٢٣ وينظر, فراس الكساسبة, مفهوم الانهاء غير المشروع لعقد العمل في ظل قانون العمل الاردني, مجلة الشريعة والقانون, جامعة الامارات العربية المتحدة, العدد ٤٥ يناير ٢٠١١, ص ٢٧٨ .
- (٩٠) ينظر, د. صادق مهدي السعيد, مرجع سابق, ص ٢٦٨ و نواف نافع الحربي, مرجع سابق, ص ٨٣-٨٤ .
- (٩١) ينظر, د. صادق مهدي السعيد, مرجع سابق, ص ٢٦٨ .
- (٩٢) ينظر, عباد وليد مبارك الشمالي, مرجع سابق, ص ٧٠ .
- (٩٣) ينظر, عباد وليد مبارك الشمالي, مرجع سابق, ص ٧٠ .
- (٩٤) تراعى, المادتين (٤٧/٤٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٩٥) ينظر, عباد وليد مبارك الشمالي, مرجع سابق, ص ٧١-٧٢ وينظر, د. سيد محمود رمضان, مرجع سابق, ص ٤٥٥ .