

المحاضرة التاسعة والعشرون

وقف وانهاء عقد العمل الفردي

يُمر عقد العمل بحالات يوقف به تنفيذه لفترة من الزمن ليعاود بعقد ذلك الطرفين في مزاولة اثاره وتطبيق التزاماته كما ان عقد العمل لا بد ان يصل الى نهايته والتي اما تكون طبيعية او بتأثير من احد الطرفين او بإرادتهما ولذلك سيكون الحديث اولاً عن (وقف عقد العمل) وثانياً عن انهاء العقد.

اولاً / وقف عقد العمل

يتضمن قانون العمل العديد من الوسائل الفنية التي تستهدف استقرار علاقة العمل ومن شأن ذلك تقييد حرية صاحب العمل في انهاء العقد ومن أهمها (وقف عقد العمل) اذ يمثل الوقف ، فكرة قانونية تحتل مكانة متميزة بين الأنظمة القانونية المؤرخة فرصتها تكييف الفقهاء لحالة الاستحالة المؤقتة التي تطرأ على تنفيذ التزامات المتعاقدين فتكمن فكرة وقف عقد العمل وهو من العقود الملزمة للجانبين على فكرة التقليل بالالتزامات ومن ثم يستطيع المتعاقد الامتناع من أداء التزامه ما دام الطرف الآخر لم يتم تنفيذ ما التزم به .

اذ يتسم قانون العمل بطابعه الخاص الذي أطلق عليه الفقه (الطابع الحمائي للعامل) ، اذ ابتعد عن التقييد بالمدلول الدقيق للقوة القاهرة وشروطها حماية للعامل كأساس ، فقد طورت النظرية عند الأخذ بتطبيقاتها في قوانين العمل المعاصرة ومنها القوانين العراقية لتخرج عن بعض الاحكام والشروط التقليدية وتعد حالات (وقف العقد) أهم النقاط التي تبرز خصوصية قانون العمل فالخروج عن (النظرية التقليدية) وتحويلها الى نظرية خاصة بقانون العمل والتي قد تبرز بها في بعض الحالات كما سنرى إرادة أحد الطرفين ، كما ان في كثير منها يقرر القانون إستحقاق العامل للاجر او للأقدمية في المشروع والاعمال الإضافية المأجورة ، ليحقق بذلك المشرع لكلا الطرفين وللعامل تمكينه في الاحتفاظ بعمله والعودة اليه عند زوال وقف عقده دون الحاجة الى تحمل مشقة البحث عن عمل جديد ولصاحب العمل تتمثل في الاحتفاظ بفرد من مشروعه بكل ما يحمله من خبرة ومهارة فنية .

1-الوقف الاتفاقي

قد تتفق إرادة طرفا العقد إلى اتفاق العقد لمدة معينة من الزمن يتحلل فيها الطرفان من أداء التزاماتهما مع المحافظة على وجود العقد لمراعاة ظروف يمر بها أحد الطرفين (غالباً ما يكون العامل) وفي حالات قليلة مراعاة لظروف الطرفين ، وعلى الرغم من أن الوقف الاتفاقي لا يحتاج إلى نص (تفصيلاً لاتفاق

الطرفين في العقود الملزمة للجانبين) ، إلا أن قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 قد أدرج بعض من هذه الحالات.

الحالة الاولى / إجازات عامة لكل العمال

يعود تقديرها لحاجة العامل وبأختياره لعدم وجود ما يلزمه عليها ، فلا يختص بها فئة أو فرد محدد و تتمثل في نوعين : الأول_ اعتاد المشرع على ذكره ، والآخر_ مستحدث في القانون الجديد.

أولاً : إجازة الضرورة على وفق المادة (82 / سادسا) لصاحب العمل عند الضرورة (والضرورة عائدة بالتقدير بشكل مختلف و من شخص إلى آخر) ، منح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر، وبذلك تكون أوضح صورة لوقف العقد اتفاقياً يبرز إزاء الطرفين فيوقف إنتاج آثار العقد والمتمثل بعمل العامل وإمتناع صاحب العمل عن دفع الأجر .

ثانياً : إجازة الحج إذ يمنح العامل إجازة لأغراض الحج ولمرة واحدة طول مدة خدمته.

الحالة الثانية / إجازات المرأة الاتفاقية

إذ أوردها المشرع مراعاة لظروف المرأة ، بعدها عاملة في أن واحد :

أولاً: إجازة الأمومة الخاصة :

على وفق الماد (٧٩) يكون للام العاملة وبموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها دون أجر لمدة لا تزيد على السنة تنصرف لرعاية طفلها الذي يكون دون السنة الواحدة من عمره وقد اكد المشرع العراقي بكون العقد موقوفاً خلال هذه المدة .

ثانياً: إجازة رعاية الطفل :

على وفق المادة (٩١ / ثانياً) فإنه يكون هناك حق للعامل او العاملة الحق في رعاية طفلها الذي يبلغ دون السادسة إذا أحتاج الطفل المريض الى رعاية ولمدة لا تزيد على (٣) أيام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذا الإعفاء عدم إستحقاق العامل او العاملة للاجر طيلة مدة الانقطاع عن العمل .

2- استحالة تنفيذ الالتزام مؤقتاً

إذا استحال على احد الطرفين العقد او كليهما تنفيذ التزاماته على نحو مؤقت بسبب قوة قاهرة ، فإن هذه الاستحالة ذات الطبيعة المؤقتة لا تؤدي الى إنهاء العقد بل الى وقفه ، يلاحظ ان استحالة التنفيذ المؤقتة ترتبط بشخص العامل بسبب حالته الصحية او الاجتماعية فتؤدي الى تناقص مقدار هذا المجهود اما الطرف الثاني الا وهو صاحب العمل فإن الإستحالة لا تتعلق بشخصه وإنما ترتبط بذمته المالية ولهذا القانون يحمل صاحب العمل أحياناً عبء القوة القاهرة .

حالات وقف العقد الراجعة للعامل

إن حالات الوقف الراجعة الى العامل تقوم أساسا على أسباب تمس شخص العامل فتحول دون تقديم مجهوده الشخصي لمصلحة صاحب العمل والأسباب من هذا القبيل التي نجد لها تطبيقاً في قانوننا هي:

أولاً: المرض قصير المدة :

يقتضي القانون النافذ كما سبق أن وضعنا بإستحقاق العامل إجازة مرضية أمدها ٣٠ يوم عن سنة العمل مأجورة وان العامل إذا لم يحصل عليها لتحقق أسبابها (المرض) جزئياً او كلياً خلال سنة العمل يمكن تراكمها ١٨٠ يوم ، فإذا أستمر مرض العامل المضمون بعدها يعد العامل مجازاً دون أجر فيوقف عقد العمل وتدفع له دائرة الضمان عوضاً نقدياً بديلاً عن اجره للمدة التي تكون فوق المدة المستحقة للأجازة المأجورة والمدة التي تصل الى حد أقصى ١٨٠ يوم مع مراعاة أن المادة (٤٣/ثانياً/أ) تنص على انه العامل الذي أصيب بمرض أقعده عن العمل ولم يشف منه خلال (٦) اشهر من تاريخ الإصابة به وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية .

ثانياً: ولادة المرأة العاملة

قضى القانون باستحقاق العاملة إجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة ١٤ أسبوع وبأجر تام على وفق المادة (٨٧ / أولاً) من قانون العمل النافذ، واجاز القانون للجهة الطبية المختصة أن تمد الاجازة هذه الى ما لا يزيد عن التسعة أشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل وبعد الوضع وان تكون المدة الزائدة عن (إجازة الحمل والوضع المأجورة) إجازة مضمونة فتطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي أي ان

صاحب العمل لا يلتزم بدفع اجر العاملة بل يضمن القانون للعاملة العودة في نهاية اجازتها بالعودة الى العمل نفسه او عمل مساوي له وبالأجر نفسه.

ثالثا :توقيف العامل :

فإذا أوقف العامل مدة اقل من السنة او ان كان ذلك على سبيل الحبس فان العقد يوقف ولا يستحق العامل اجره خلال تلك المدة مع إمكانية عودته الى عمله بآنتهاء المدة .

رابعاً: الاضراب:

إذ نصت المادة (١٦٣) قانون العمل النافذ على ان العلاقة بين العمال وصاحب العمل لا تنقطع خلال مدة الاضراب بل توقف العقد أي يوقف العقد انتاج آثاره .

خامسا: القيام بالواجبات النقابية:

إذ إمكانية ان ينص على ذلك الاتفاق الجماعي المطبق على القيام بالواجبات النقابية على ان تكون بأجر تام .

حالات الوقف العائدة لصاحب العمل

الاستحالة المؤقتة من جانب صاحب العمل أو ما يطلق عليه (بالوقف الاقتصادي) والمتربط على استحالة مؤقتة لتنفيذ صاحب العمل لأسباب تتعلق بمشروعه يوقف العامل من تنفيذ التزامه بأداء العمل وترتبط هذه الاستحالة بالنشاط الذي يمارسه المشروع سواء تمثلت في نقص إمدادات المواد الأولية اللازمة للتصنيع أو الطاقة المحركة للتشغيل بصفة عامة كالطاقة الاقتصادية أو الكساد الذي يصيب الاقتصاد المحلي أو ظروف الحرب التي تمنع من تصريف البضاعة أو حتى في غرق المشروع أو دماره بشكل جزئي مما يتيح ترميمه ، وبذلك يتفق أثر الاستحالة من جانب صاحب العمل مع التي تكون آثارها على العامل بوقف العقد أي بوقف إنتاج العقد لآثاره الا انهما يختلفان من اسبابهما فالأول تتعلق بذمة صاحب العمل وهي القاعدة الأساسية (حيث أنه شخصية صاحب العمل ليست محل إعتبار فإن كانت كذلك ادى مرضه مثلا إلى وقف العقد) ، اما الاسباب العائدة للعامل تتعلق دائما بشخصيته وقدرته على أداء العمل ومع ذلك فإن كانت فكرة الوقف لأسباب اقتصادية مشروعة فإن قيام صاحب العمل على إغلاق المشروع كرد على العمال لمطالبهم او لإخراجهم يعد غير مشروع مما يمكن العمال من كامل حقوقهم طبقا للمبادئ العامة القاضية بوجوب تمكين العامل من أداء التزامه ، وقد نهى المشرع العراقي في المادة (72 / أولا) على وقف العمل لظرف استثنائي أو قوة القاهرة و الزام صاحب العمل دفع أجور العمال لمدة شهر خلالها مع إمكانية تعويض

الخسارة عن الفترة السابقة بتكليف العمال بأعمال إضافية لمدة ساعتين على ان تكون بأجر .

ثانيا/ إنهاء عقد العمل

لا يمكن أن يدوم عقد العمل الى الابد وأن كان قانون العمل يضع قواعد خاصة بانتهاه مستهدفا حماية العامل وذلك لابد أن ندرس إنفساخ عقد العمل وانتهاء عقد العمل إراديا وانتهاء عقد العمل محدد لمدة الأثار المترتبة على انتهائه أيا كانت الأسباب المؤدية الى ذلك .

الحالة الاولى / انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ نهائيا

ينفسخ العقد بحكم القانون منها إستحالة التنفيذ نهائيا على أي من الطرفين العامل او صاحب العمل ، إذ ينقضي بناء على ذلك التزام الطرفين إذا استحال تنفيذ الالتزام لسبب اجنبي لا بد لهما فيه ، وبذلك ينقضي العقد تلقائيا سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة .

استحالة التنفيذ نهائيا من جانب العامل

يترتب على إن التزام العامل (القيام بعمل) هو التزام بمجهود شخصي ، فإن هذا الالتزام ينقضي وينفسخ العقد ، متى أصبح الالتزام مستحيلا على العامل القيام به لاسباب تتعلق بقدرته البدنية ومن ذلك الحالات الآتية :

أولاً : وفاة العامل :

يترتب على وفاة العامل إنفساخ عقد العمل ويتحقق الإنفساخ تلقائيا بحكم القانون دون حاجة إلى اتباع إجراء قانوني خاص ولكون شخصية العامل محل إعتبار عند التقاعد من ناحية وكون التزامه بأداء العمل شخصيا من ناحية أخرى عليه لا ينتقل الالتزام هذا إلى ورثته ، وقد نص القانون العمل النافذ في المادة (43 / أولا /أ) على استحقاق أسرة العامل ما يعادل اجر آخر شهرين كاملين بشرط أن يكون العامل أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل .

ثانيا مرض العامل طويل الأمد

قضت المادة (ثانيا / أ) من المادة (43) القانون النافذ بأنفساخ العقد إذا اصاب العامل مرض أقعده عن العمل ولم يشف منه بعد ستة أشهر من الإصابة به وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية ، ونستخلص الشروط التالية:

أن يكون مرضاً مقعداً للعامل عن العمل فإن لم يكن كذلك فلا يؤدي إلى إنفساخ العقد.

أن تطول مدته إلى مدة يزيد عن الستة أشهر وتبعا إلى المدة الاقل تسبب وقف العقد أن يثبت المرض بشهادة طبية رسمية.
إنذار العامل قبل (30)يوما من الانتهاء .

ثالثاً: العجز

على وفق المادة ٤٣ /ثانيا /ب فإن عقد العامل يفسخ اذا بلغت نسبة العجز عند العامل ٧٥٪ □ من العجز الكلي بشرط إثبات ذلك بشهادة طبية رسمية وانذار العامل قبل الانتهاء بعد (٣٠) يوم.

رابعاً: الحكم القضائي بالحبس:

إذا حكم على العامل بحكم قضائي على ان يكون باتاً ويصدر قراراً بالحبس العامل مدة أكثر من سنة على وفق المادة (٤٣ / أولاً/ب) قانون العمل النافذ .

خامساً: سن التقاعد :

إذا وصل العامل الى سن التقاعد فإن القانون ينص بحكم المادة (43 / ثانيا / ذ) بأنها عقد العامل مع استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة على وفق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي مع ملحوظة ضرورة توافر شرط الإنذار من قبل صاحب العمل قبل إنفساخ العقد ب (٣٠) يوماً طبقاً للأحكام هذه المادة.

الاستحالة من جانب صاحب العمل

ان استحالة التنفيذ المرتبطة بصاحب العمل تكمن في حالتين ، تعد أولهما : نادرة الحدوث ، لكون شخصيته ليست محل إعتبار إلا استثناءا بينما الغالب الشايع ارتباط الاستحالة بالمشروع.

١- وفاة صاحب العمل:

نصت المادة (43 /أولا / ج) بأن وفاة صاحب العمل الذي تكون شخصيته محل إعتبار في العقد ولا يمكن إكمال العقد مع ورثته وهو ذات الحكم في القواعد العامة بالقانون المدني ، وفي النص المتقدم يتضح أن العقد لا يفسخ بوفاة صاحب العمل و انتقال ملكية المشروع إلى

ورثته إلا أن كانت شخصية صاحب العمل محل إعتبار عند التعاقد استثناءً من الأصل ، كان يكون العقد تقديم خدمة لصاحب العمل أو أن يكون صاحب العمل محترفاً وذا مهارة خاصة كالعمل عند طبيب جراح أو مصمم مختص للأزياء أو محامي دولي أو ان يكون فناناً موسيقياً .

٢-إغلاق المشروع لقوة قاهرة:

أن القوة القاهرة الدائمة تؤدي الى إنفساخ العقد سواء أكان عقد غير محدد المدة أم محددها كالاستحالة الناجمة عن تدمير المشروع بفعل زلزال أو فيضان أو حريق ويشترط بذلك أن لا يكون بخطأ صاحب العمل ومن ذلك أيضا إحتكار الدولة للنشاط أو حظر النشاط الذي يزاوله صاحب العمل .

٣-تصفية المشروع قضائياً :

إذ أدرج المشرع في القانون النافذ حكماً جديداً بالمادة (٤٢/أولا / د) بإنفساخ عقد العمل إذ صدر حكم قضائي بات بتصفية المشروع الذي يعمل به العمال ، وبذلك لا تنتهي عقود العمال ما لم تكتسب الدعوى درجة البتات ، إذ يبقى التزام صاحب العمل بتشغيلهم ودفوع كامل أجورهم .

الحالة الثانية / الإنهاء الإرادي لعقد العمل

إذ ان عقد العمل هو اتفاق إرادي ينشأ بمجرد اتفاق الإرادتين بالإمكان أن ينتهي بمجرد اتفاق الإرادتين على الإنهاء ، كما قد ينتهي بإرادة أحد الأطراف مشروطاً بمطابقة الشروط التي يضعها قانون العمل لذلك .

أولاً: إنتهاء العقد باتفاقات إرادتي طرفيه (التقابل) ينتهي عقد العمل باتفاق طرفيه على ذلك ويشترط لصحة التقابل ما يشترط لصحة إنعقاد العقد ، فقد يكون التقابل بأن يكون بمبادرة صاحب العمل فيوافق عليه

العامل وقد يكون بمبادرة من العامل ويوافق عليها صاحب العمل ، ويلاحظ أن المشرع كان متخوفاً من ان يتم الانهاء العامل تحت ضغط من صاحب العمل وذلك يشترط أن ينتهي الاتفاق بشرط شكلي وهو الكتابة على وفق نص المادة (٤٣ / أولاً / هـ) مما يعني أن التصرف يبطل إذا لم يتوافر شرط الكتابة .

ثانياً / انتهاء العقد بالارادة المنقردة للعامل

أجاز المشرع العراقي في المادة (٤٣ / أولاً / ح) للعامل الاستقالة مشروطاً بأخطار قبل صاحب العمل قبل ثلاثين يوماً على الأقل من انتهاء العقد وهذا حق من النظام العام لا يجوز حرمان العامل منها ولو كان ذلك بالاتفاق بين طرفي العلاقة ويلاحظ أن المشرع قد ألزم العامل بدفع تعويض الى صاحب العمل تعادل مدة الإنذار او مدة العقد المتبقي منه في حالتين على ان يكون الإنذار كتابة وحددها بالآتي:

1- : اذا ترك العامل قبل انقضاء المدة المتبقية من العقد أي ان المشرع لم يجز الاستقالة في العقود محددة المدة لعدم تناسب ذلك مع طبيعتها القاضية بتنفيذ العمل المحدد او العمل لمدة محدودة .

2-: لا يجوز استقالة العامل بترك العمل دون توجيه انذار لصاحب العمل بغية تدارك نقص العمال لديه وإيجاد بديل عنه .

ويلاحظ انه على وفق المادة (٤٩) من قانون العمل الجديد النافذ فإن للعامل التخلّص من شرط الإنذار في إحدى الحالات التالية.

١- اذا اخل صاحب العمل بإحدى التزاماته المقررة في النظام الداخلي او العقد الفردي او القانوني .

٢- اذا ارتكب صاحب العمل جناية او جنحة ضد العامل او احد او اسرته في اثناء العمل او خارجه .

٣- اذا وجد خطر حسيم يهدد سلامة العامل او صحته بشرط ان يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على ازالته.

ثالثا / انتهاء العقد بالإرادة المتفردة لصاحب العمل

نظم القانون النافذ موضوع انتهاء العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل في الحالات التالية:

أولا: تصفية المشروع اختياريا على وفق المادة (٤٣) / أولا (د) إذ لصاحب العمل ترك ممارسة نشاطه وتصفية مشروعه ومن ثم إنهاء عقود عماله مع مراعاة الشروط الإدارية المذكورة لاحقاً.

ثانياً: وفق المادة (٤٣) / ثانياً / د) لصاحب العمل اذا اقتضت الظروف الاقتصادية الخاصة بالعمل في المشروع تقليص حجمه أي بتقليل عدد العمال في مشروعه بمعنى إنهاء عقود جزء من عقود عماله وهذا يستدعي اذار عماله قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن (٣٠) يوماً من التاريخ المحدد للتقليص ان الحالتين المتقدمتين يتطلبان استحصال موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية عن قرار صاحب العمل اغلاق مشروعه بتصفية او تقليص عدد عماله مما يعني عدم مشروعية قراره بانهاء عقود عماله ما لم تكن هناك موافقات من السلطات الإدارية المختصة.

الحالة الثالثة / انتهاء عقد العمل محدد المدة يعد عقد العمل محدد المدة استثناء على القواعد العامة في انشاء العقود بالعراق على وفق المادة (٣٨) / ثانياً) من قانون العمل النافذ بانه (لا يجوز تحديد مدة العقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة) وان يتمتع العمال بحقوق عمال العقد الدائمي نفسها ، مع تحوله الى عقد عمل غير محدد المدة اذا جدد ولاكثر من مرة وإزاء

خصوصية عقد العمل محدد المدة وذلك بيان ماهيته
وحالات انهاؤه المشروعة .

ماهية عقد العمل محدد المدة

أولاً: التعريف بعقد العمل المحدد

يكون عقد العمل محدد المدة إذا كان انتهاءه محددًا
بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتوقف تحققها على
إرادة أحد المتعاقدين وذلك سواء أكان التاريخ معلوماً
لتحقق الواقعة أم لا ، وكذلك يعد محددًا المدة إذا حدد
بموسم معين تحديداً دقيقاً بنظر المتعاقدين .
أو ان يكون محددًا بإنجاز لعمل معين يستغرق بعضاً من
الوقت بغية تركيب الآلات أو تشييد بناء وما إلى ذلك .

ثانياً: مشروعية إبرام عقد العمل محدد المدة في القانون
العراقي النافذ

وقد أطلق عليها المشرع تارة بالعمل العرضي وتارة
بالعمل المؤقت أو العمل الموسمي ، وقد أجاز المشرع
شروطاً محددة نص عليها القانون لإبرام عقد العمل (
محدد المدة) ويتمثل بالتالي :

- ١- إبرام عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين أو تقديم
خدمة محددة بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين أو
تاريخ متوقع على أن لا تزيد عن السنة الواحدة .
 - ٢- لا يجوز تحديد مدة العقد في الاعمال ذات الطبيعة
المستمرة (أي المشاريع التي يجري بها العمل استمرار
دون توقف على مواسم أو تحديد اعمال للإنجاز) الا اذا
اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لمدة
وعمل معينين (كحالة وقف العقد لمرض العاملة أو لولادة
أو ما إلى ذلك) .
- أما أنواعها في قانون العمل النافذ فتتمثل الاعمال التي
تدخل في نطاق عقود العمل المحددة المدة :

١-الاعمال الموسمية:

هي التي تجري في مواسم معينة محددة كمواسم البذار او مواسم القطف او لمواجهة ضغط الأعياد مما يستدعي الاستعانة بالعمال حتى انقضاء الموسم .

٢-الاعمال المؤقتة:

هي التي تقتضي طبيعة تنفيذها وانجازها مدة محددة كترميم المشروع او مد انابيب الصرف الصحي.

٣-العمل العرضي:

وهو العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا يدخل فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تزيد مدة إنجازه عن (٦) شهور كعمليات الاستعانة بالخبرة الالكترونية لإضافة الآلات حديثة التي تعمل بموجب ذلك او تركيب منصات وارصيات حديثة لآلات ثم استخدامها للمشروع .