

المحاضرة الثلاثون

كيفية انتهاء عقد العمل محدد المدة
تتمثل في عقد العمل محدد المدة خصوصية مدة الإنجاز مما يعني
خصوصية كذلك في الانتهاء.

أولاً: الانتهاء التلقائي:

ينتهي عقد العمل محدد المدة إذا كان معين المدة بانتهاء مدته او
حلول الأجل المتفق عليه ، وبإنقضاء العمل المتفق عليه إذا كان
مبرماً لتنفيذ عمل معين أو لتقديم خدمة معينة ، وينتهي تلقائياً
وبالطريقة التي حددها المشرع فلا حاجة لاثبات مبرر مشروع
للإنهاء.

ثانياً: الإنهاء المشروع:

١- الإنهاء للقوة القاهرة:

أن استحالة التنفيذ العائدة الى احد الطرفين تنتهي كقاعدة التزام
الطرفين المتقابلين في عقد العمل أيا كان نوعه مثاله وفاة العامل او
تدمير المشروع بشكل كلي .

٢- إنهاء العقد من قبل صاحب العمل :

هي حالة ارتكاب العامل خطأ كبير فصاحب العمل يعاقبه على وفق
الحالات التي ذكرها المشرع حصراً وبعد استكمال كامل الضمانات
التي أدرجها خوفاً من محاولة صاحب العمل المتخلص من العامل
وكذلك حالة الإنهاء للأسباب الاقتصادية والمتمثلة بتقليص
المشروع او تصفيته .

ثالثاً: عدم مشروعية الإنهاء الإرادي :

القاعدة في العقود محددة المدة أيا كان نوعها فانه لا يجوز لاحد
الطرفين الانفراد بإرادته المنفردة قبل إنقضاء مدته او قبل إنجاز
العمل المتفق عليه او انقضاء الموسم ، إلا إن توافرت حالة من
حالات التي يخل فيها احدهم بالتزام جوهرياً ولكن كما نشأ العقد

اتفاقاً بين إرادتي الطرفين لإبرام عقد محدد المدة ، إجاز المشرع إنهاء العقد اتفاقاً ، (التقاييل) مشروطاً بكتابة الاتفاق على الإنهاء تحديداً وإلا فعند ذاك يتحمل الطرف المتخلف عن تنفيذ التزامه جزاء يتمثل بدفع التعويض عن الفترة المتبقية للعقد .

الفصل التأديبي

عقوبة الفصل كعقوبة إنضباطية توجه من صاحب العمل أزاء العامل تؤدي الى انتهاء عقد العمل .

حالات الفصل

وتتمثل الحالات بالاتي بشكل مما يحدد المشرع حصراً مما يجيز الفصل .

١- إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة واضرت بالعمل او بالعمال او بالإنتاج بقرار قضائي بات .

أجازت الفقرة ج/ثانياً /٤٣ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لصاحب العمل أن يوقع عقوبة الفصل على العامل إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً فلا يلغي في ذلك الخطأ اليسير إلا انه يشترط فيه أن يكون عمدياً كما انه خسارة فادحة ، أي انه معيار العقوبة تتناسب مع الخطأ والضرر مما يؤدي الى ضرر بالعمل والإنتاج في المشروع ولعماله ، على ان تكون صحة الفصل في ذلك بموجب قرار قضائي صادر من محكمة العمل وعلى ان يكتسب الحكم بنسبة التصرف للعامل درجة البتات .

٢- إذا أنتحل العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة :
إن قيام العامل بإنتحال شخصية غير صحيحة او قيامه بتقديم مستندات رسمية أو شبه رسمية لغرض العمل عند صاحب العمل لتقديمه شهادات دراسية أو شهادة خبرة كاذبة من صاحب عمل آخر أو وثائق رسمية مزورة ، إن ما تقدم يستدعي إحالته على وفق قانون العقوبات المختص من باب أولى مما يتطلب فصله من العمل.

٣- عندما يرتكب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته بموجب عقد العمل :

لقد أورد المشرع العراقي حق صاحب العمل بفصل العامل على وفق المادة (43 /ثانيا /هـ) من قانون النافذ بإرتكاب العامل سلوكاً يخل فيه بواجباته المترتبة عليه بموجب عقد العمل ، فالعقد يرتب العديد من الالتزامات أزاء العامل ومنها المترتب على صاحب العمل والعقد على وفق القواعد العامة ، كأخلال العامل بالالتزامات المترتبة على أساس مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، وبذلك نجده ملتزماً بالاتي فأن لم يأخذ بها اصبح مستحقاً لعقوبة الفصل المؤدية للفصل :

أداء العمل بأمانة .

الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل .

عدم إفشاء الاسرار .

إتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية .

الالتزام بمواعيد الحضور و الانصراف .

أن لا يحضر الى العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر .

أن لا يحمل سلاح .

عدم التمارض .

عدم أستقبال أي شخص في موقع العمل دون موافقة صاحب

العمل .

الامتناع عن قبول أية عمولة إلا بموافقة صاحب العمل .

أن لا يؤدي عملاً للغير في الساعات المخصصة للعمل ، أن لا

يستخدم ماكنة لم يكلف بأستخدامها .

أن لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل

والجهة النقابية المختصة لأمر نقابية بحته .

إن المادة أعلاه تستغرق كل التزامات العامل وبذلك تخلص

المشرع من تكرارها بالذكر كعقوبة وبالتفصيل في المواد الخاصة

بالفصل كما في القانون السابق .

الطعن بقرار الإنهاء

نص المشرع في المادة ٤٦ قانون العمل النافذ بتشكيل لجنة يطلق

عليها (لجنة إنهاء الخدمة) التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير ،

إذ يستطيع العامل الطعن امام القضاء العمل خلال ٣٠ يوماً في تاريخ تبلغه بقرار الإنهاء وإلا عد تنازلاً عن هذا الحق أو أمام لجنة إنهاء الخدمات فإذا أختار احدا هذين الطريقتين سقط حقه في الاخر وفي حالة الطعن بقرار الانهاء امام (لجنة إنهاء الخدمات) ، فإن للعامل الطعن بقرار لجنة إنهاء خدماته أمام محكمة العمل خلال ٣٠ يوم من تاريخ التبليغ به او عده مبلغاً ويكون إثبات إنهاء خدمة العامل تقع على صاحب العمل عند طعن العامل بقرار انهاء خدمته امام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل. إذا وجدت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة أن إنهاء خدمة العامل أن قرار إنهاء خدمة العامل لم يستند الى ذات الأسباب القانونية الصحيحة المذكورة في القانون النافذ فيترتب الاتي وهو بالذات تطبيق لنظرية البطلان : فعليها ان تقرر إعادة العامل الى عمله .

دفع أجور العامل كاملة عن مدة إنهاء عقد العمل. إذا تعذر إعادة العامل الى عمله ينتهي عقد العمل من تاريخ صدور لجنة الفصل أو قرار المحكمة ودفع تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة 45. إذا استخدم صاحب العمل أقل من 5 عمال وقررت اللجنة او المحكمة أن قرار إنهماء صحيح فيدفع لهم مكافأة نهاية الخدمة والتعويض السابق.

يقع باطلاً كل قرار فصل للعامل عن العضوية للنقابة أو السعي للنقابة أو التمتع الاجازة النقابة او لرفعه شكوى ضد صاحب العمل او لتمييز صاحب العمل مارسه ضده في العمل او الاستخدام او للتغيب بصفة مؤقتة لمرض أو حادث مؤقت وفق أدلة ثبوتية رسمية .

وإذا لم يطلب العامل إعادته الى العمل او قررت اللجنة او المحكمة أن إعادته غير ممكنة أو غير عملية أو غير ملائمة فتقرر صرف تعريض عادل له لا يقل عن ضعفي المبلغ المدفوع للعامل المعوض (أربعة أضعاف) .

آثار إنهاء عقد العمل
يترتب على إنهاء عقد العمل جملة آثار قانونية غالباً ما يتعلق
بحقوق العامل لحمايته بعده الطرف الضعيف والأكثر تضرراً من
إنهاء عقد العمل لفقدانه مصدر دخله وإضطراره للبحث عن غيره
إن حالفه الحظ .

الحقوق المالية للعامل
وتتعلق بتصفية ما يستحقه العامل من أموال تعد ديناً في ذمة
صاحب العمل .

أولاً: مكافأة نهاية الخدمة .
يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة تحسب على
أساس أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة أداها لصاحب العمل عند
الحالات التي يفصل بها العامل لإخلاله بالتزامه ، كما أن مكافأة
نهاية الخدمة تضاعف عند إبطال لجنة إنهاء الخدمة ومحكمة العمل
لقرار الفصل وعدم التمكين من الإعادة ، وتدفع بشكل صلاحية
ضعفي المكافأة عند خرق صاحب العمل لأحكام المادة ٤٨ من
قانون العمل النافذ كما في حالة الإنهاء للعضوية النقابية وغيرها .
ثانياً: تصفية الحقوق المالية للعامل:

يقتضي إنهاء عقد العمل ، أن يقوم صاحب العمل بحساب ما للعامل
في ذمته من حقوق وتصفية جميع تلك الحقوق على وفق أحكام
القانون النافذ كتصفية أجوره عن العمل للمدة السابقة أو الأجور
المرتتبة عن الاعمال الإضافية واجور الاجازات السنوية المتراكمة
والاجازات التي لم يحصل عليها خلال سنة العمل الأخيرة ، فضلاً
عن مستحقاته وتعويضاته المترتبة لاسباب قانونية أخرى (كالمنح
ونسبة المشاركة وما الى ذلك) .

الحقوق غير المالية للعامل
أدرج المشرع حق العامل بالانذار تحريراً قبل قيام صاحب العمل
بانتهاء عقده الذي يكون محددًا ب(٣٠) يوماً قبل الإنهاء على أن

يعوض في حال ثبوت عدم إنذار العامل كما يطلق عليه في بديل الإنذار .

أحكام التقادم والجزاء عن إنهاء عقد العمل تشدد المشرع العراقي في القانون النافذ على كل من طرفي عقد العمل بدفع العامل للمطالبة بحقوقه خلال مدة محددة حماية للمعاملات واستقراراً للحقوق كما أنه من جانب آخر فقد تشدد بالجزاء على صاحب العمل الذي قام بمخالفة أحكام التزاماته إزاء العمال مما يستدعي أن قواعدها تكون ملزمة ومن النظام العام وذلك للحد من غبن حقوق العمال وخاصة في الجانب المالي. أولاً التقادم :

لا تسمح الطعون بالمطالبة بالحقوق الثابتة عن علاقة العمل بعد مرور ثلاث سنوات من تاريخ إستحقاقها وتبدأ المدة المحدودة لسماع الدعوى المطالبة بالحدوث من تاريخ استحقاق الحق ، إلا أنه لا يمكن إعادة المطالبة بأموال دفعها صاحب العمل للإبراء من حق بعد سقوطه هذا ما يتعلق بالحق المدني ، اما الحق الجنائي عن الفعل الجرمي الناجم عنه ضرر ينقضي المطالبة بالتعويض عنه بعد مرور (٥) سنوات من تاريخ نشوئه.

ثانياً : جزاء المخالفة :

يلاحظ تشدد المشرع في ما يتعلق بالتزامات صاحب العمل المنصوص عليها فيما يتعلق بأحكام حقوق العامل الناجمة من عقد العمل ابتداءً التي تستدعي عقوبة الحبس لمدة لا تقل عن (٣) أشهر ولا تزيد على سنة وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد عن المليون دينار.

ثالثاً شهادات ووثائق العامل

كما سبق أن بينا فإنه يتوجب على صاحب العمل إعادة وثائق العامل التي بحوزته التي سلمت إليه ابتداءً عند إبرام العقد و كما

يتوجب عليه تزويد العامل بشهادات تتعلق بخدمته عن المدة السابقة لشهادة الخدمة وبراءة الذمة فضلا عن ما يطلبه العامل من معلومات وتكون صحيحة ولا يجوز لصاحب العمل الامتناع إلا باستخدام حقه في الحبس طبقا للقواعد العامة كان يكون لإمتناع العامل أو لاستمراره بسداد ما بذمته من تعويض او عدم أداء ما التزم بأدائه ابتداءً.

رابعا : ترحيل العامل إلى محل سكنه.

الزمت المادة 913 / د القانون المدني العراقي صاحب العمل أن يتحمل مصاريف ترحيل العمال الذين استدعاهم من مكان آخر إذا ما طلب هؤلاء العمال خلال 15 يوم من إنهاء العقد أو لقيام صاحب العمل بالانتهاء دون سبب مشروع.

يلاحظ أن المشرع في القانون النافذ قد الزم صاحب العمل الذي أستقدمه بمنح العامل تذكرة سفر إلى البلد الذي استقدمه منه مالم يكن قد انقطع عن العمل مثل انتهاء مدة العقد وليس لسبب غير مشروع ، على أن يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الأجنبي تجهيز ونقل جثمانه إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته إذا طلبه ذوه ذلك.

الدعوى العمالية

إذا كان القضاء هو حامي حقوق المواطن فان قضاء العمل حامي حقوق الطرف الأضعف في علاقة العمل وهو القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية والجماعية وهو قضاء أملته ضرورة تيسير التقاضي على العمال على وفق الطبيعة الحمائية لقواعد قانون العمل بنقيرير مصلحة للعامل عند المطالبة بحقوقه وتشجيعاً له ولذلك جاءت أحكام قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 بتنظيم الدعوة العمالية في المواد من 165 إلى 169 وعند إستقراء النصوص يمكننا البحث في الدعوى العمالية المنظورة من قضاء العمل من حيث تشكيل محاكمها وصفاتها وإختصاصاتها وقوة الحكم فيها وآثاره.

تقسيم وإختصاصات قضاء العمل
إن نشوء الخلافات بين صاحب العمل من جهة والعامل من جهة
أخرى تستدعي رفعها للقضاء للبت فيها إقراراً لحقوق الطرف
المتضرر واحقاقاً للسلم الاجتماعي أبان تجاوز النزاع الفرد الواحد
وامتداده لبقية العمال .

تقسيم وتشكيل قضاء العمل في العراق
طبقاً لأحكام المادتين ١٦٥ و ١٦٧ من قانون العمل النافذ فإن قضاء
العمل في العراق ينقسم بشكل عام الى قسمين نتناولهما في الفرعين
التاليين.

محكمة العمل

لقد أسند قانون العمل مهمة النظر في المنازعات الفردية الى
المحاكم ابتدائية ، هي محاكم العمل .
أولاً: إقسامها :

وهي المحاكم المشكلة في كل محافظة بمعدل محكمة واحدة او اكثر
عند الحاجة وقياساً الى كثافة الدعوى وهم سكان المحافظة على أن
لا تقل عن محكمة واحدة ، وتكون قراراتها قابلة للطعن عند
المحاكم الأعلى درجة ، فيكون حكمها اولياً.
ثانياً : تشكيلها :

تتشكل محكمة العمل من الأعضاء إلا إذا تبين :
قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى وبناء على اقتراح من
رئيس محكمة الاستئناف وممثل عن الاتحاد العام .
ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال .
ممثل عن إتحاد وأصحاب العمال الأكثر تمثيلاً .

هيئة قضايا العمل

١-أساسها: أدرج المشرع العراقي على تشكيل هيئة أطلق عليها (هيئة قضايا العمل) تختص بالنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون .

٢-تشكيلها: ويتم التشكيل فيها من قضاة محكمة التمييز حصراً وبناء على قرار من مجلس القضاء الأعلى.

إختصاصات قضاء العمل

لقد اورد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ جملة من الاختصاصات لقضاء العمل خلافا للمعتاد عند القوانين الملغية إذ احوال إلى محكمة العمل (النزاع الفردي) القائم بين عامل واحد صاحب عمل واحد وهو المعتاد وبين العمال بمجموعهم وصاحب العمل كالنزاع جماعي.

الاختصاصات التقليدية لمحكمة العمل

هي الاختصاصات التي تثور عند قيام أحد طرفي الخلاف الفردي في علاقة العمل بالطعن امامها وقد أدرجها المشرع العراقي المادة 166 / أولاً في قانون العمل النافذ بالاتي:

أولاً: الدعاوي القضايا والمنازعات المدنية و الجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى.

ثانياً: القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها ويلاحظ أنه في حال عدم وجود محكمة للعمل فيحال الاختصاص إلى محكمة البداية.

ثالثاً: الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص على إختصاص محكمة العمل بها.

الاختصاصات المستحدثة لمحكمة العمل

إن مسلك المشرع في هذا القانون النافذ قد اتخذ منحاً جديداً في إحالة بعض من مسائل النزاع الجماعي لقضاء العمل والمختص عادة بالنزاع الفردي ولمرحلتين هما:

أولاً: مرحلة إحالة النزاع الفردي او الجماعي الى دائرة التشغيل والقروض على وفق المادة ١٥٧ من القانون النافذ وعدم التوصل الى حل للمنازعة او عدم القضاء.
ويتوجب عند ذلك على محكمة العمل الفصل في النزاع خلال ٣٠ يوم من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرارها باتاً لا يتحمل الطعن لدى محكمة التمييز .

ثانياً: إحالة النزاع الى محكمة العمل بعد تشغيل الأطراف المتنازعة جماعياً في إيجاد حل عن طريق الوساطة والتحكيم ووفق المادة ١٦١ ، إذ يتوجب عليها حل المنازعة خلال سبعة أيام من إنقضاء مهلة ٤٨ ساعة ، من تاريخ ورود الطلب للمحكمة ويكون قرار محكمة العمل اولياً خاضعاً للطعن تمييزاً خلال ١٥ يوم من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً ونقوم كذلك محكمة التمييز بالبت به خلال ١٥ يوم من تاريخ وروده ويكون قرارها باتاً.

ثالثاً: يكون من حق العامل اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بالشكوى عند تعرضه أي من أشكال العمل الجبري او التمييز أو التحرش من الاستخدام والمهنة ، على أن يعاقب في حال ثبوت الفعل بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين .

سمات وقوة قرارات قضاء العمل وآثارها
لقد ارتبطت فكرة (الطابع الحمائي) بقانون العمل وكل ما يمكن أن تصل الى تحقيق مصالح العمال وتيسيرها وطبقاً لذلك جاءت سمات قضاء العمل وقوة الحكم فيه دافعاً للعامل ومشجعاً له للمطالبة بحقوقه.

سمات قضاء العمل

يمتاز قضاء العمل وفق النظرة التقليدية لمنهجية المشرع العراقي وما نص عليه كذلك في قانون العمل النافذ بسمات محددة وتتمثل هذه السمات في تيسير إجراءات التقاضي المجانية تحديداً للعامل.

الإعفاء من رسوم التقاضي إذ يعفى العامل المدعي أو منظمته النقابية من دفع رسوم الدعوى وفي جميع مراحل التقاضي ، وكذلك فلا يشترط فيه قرب الكسب ، في حين يلزم صاحب العمل في حالة رفعه الدعوى بعده مدعيًا بسداد كامل مبالغ رسوم الدعوى وفقاً للقوانين الخاصة .

دعوى مستعجلة تيسيراً من المشرع لإجراءات التقاضي عن العمال فقد حرص على سرعة البت بها وقد روعي من ذلك أن العامل يعتمد على أجره بصفة أساسية في معيشته اليومية مما يعني عدم إمكانية إنتظار بطئ الدعوى العادية .

قوة الحكم في قضاء العمل وآثاره إن للقرار الصادر من محكمة العمل قوة إزاء أطرافه وتكون له آثار نركز على جانبها المتعلق بصاحب العمل .

درجات قرارات محكمة العمل وتتمثل قراراتها بوصفها تصدر بدرجتين ومن ذات المحكمة:

أولاً: الحكم الاولي: يكون في جميع الطعون المقدمة من أطراف العلاقة من نزاع فردي سواء أكان الأمر ينجم عن تطبيق قانون العمل أم قانون الضمان الاجتماعي أم عن عقد العمل أم نظام العمل ، عن حقوق قائمة أو لتفسير القانون ، إلا إن أبرز هذه القرارات التي تكون بدرجة أولى أي بإمكانية الطعن بقرار محكمة العمل هي بفرض عقوبة

إنضباطية على العامل تتمثل في إنهاء عقده عن طريق (الفصل) ،
إذ يطعن العامل بقرار فصل خلال ٣٠ يوماً مع الطعن بقرار
محكمة العمل خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ ، وكذا بقية قرارات
محكمة العمل الصادرة ضمن الإختصاصات المذكورة في المادة
١٦٦ من القانون النافذ، وعند ذلك محكمة التمييز إما أن تصدق
القرار أو تنقضه أو تعيده الى محكمة العمل لإعادة النظر به ()
تحقيق أو إستبدال العقوبة) ، كما يمكن الاعتراض على الحكم
الغيابي وإعادة المحاكمة كذلك .

ثانياً : قرارات باته :

هي قرارات محكمة العمل في العقوبات الانضباطية المتعددة التي
يديرها قانون العمل ويوقعها صاحب العمل على العامل بعد
إستنفاد إجراءات توقيع العقوبة الانضباطية والتي (لا تصل الى حد
الفصل) ، إذ يستطيع العامل الطعن بقرار العقوبة خلال ١٥ يوماً
من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار محكمة العمل باتاً أي لا يمكن
الطعن به لدى محكمة التمييز.

آثار الحكم أزاء صاحب العمل

على الرغم من أن محكمة العمل قد لا تصدر قراراً يكون لصالح
صاحب العمل إلا إننا نجد أن هناك نصين مفروضين في الفصل
الثالث عشر من قضاء العمل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يتمثلان
بالتالي:

أولاً: أيلولة الغرامات :

إن الغرامات المفروضة على صاحب العمل كجزاء من قبل محكمة
العمل لمخالفته نصاً في القانون تؤول الى صندوق التقاعد
والضمان الاجتماعي للعمال بغية تقرير يستفيد العامل منها وإن
كان بشكل غير مباشر .

ثانياً: تحديد حد أقصى لتنفيذ الحكم :

إن القرار الصادر بحق صاحب العمل يجب أن يتضمن على وفق
نص ملزم بالآتي

إزالة آثار المخالفة .
حدد القانون ٦٠ يوماً من تاريخ إكتساب الحكم درجة البتات لإزالة
صاحب العمل مخالفته .
وعند التكرار يعاقب صاحب العمل بضعف العقوبة المفروضة
عليه بموجب احكام القانون النافذ.