

**مكافأة نهاية الخدمة في ضوء قانون العمل  
العراقي  
( دراسة تحليلية مقارنة )**

**م.م : فاتن عبد الحسين أبو كطيف الوائلي**

**م.م : نور عدنان داخل الشمري**

**جامعة الإمام جعفر الصادق (ع) كلية القانون**

تحدد التشريعات الخاصة بالعمل حالات إنتهاء علاقة العامل برب العمل ، وتكفل هذه التشريعات للعامل المنتهية خدمته راتباً تقاعدياً يتقاضاه إذا كان محمياً ومشمولاً بالضمان الإجتماعي ، أي بعد إستيفاء الشروط القانونية ومنها دفع التوقيفات التقاعدية خلال فترة عمله ، إلا أن هناك حالات تنتهي فيها علاقة العامل برب العمل ، سواء في عقود العمل الجماعية أو الفردية ، دون أن يكون مستوفياً للشروط القانونية ، سواء من حيث سنوات الخدمة ، أو من حيث إستيفاء التوقيفات التقاعدية خلال فترة خدمته أو عمله لدى صاحب العمل ، خاصة إذا لم يكن محمياً أو مشمولاً بالضمان الإجتماعي ، ففي هذه الحالة يستحق الشخص مكافأة تعرف بمكافأة نهاية الخدمة ، ذلك حماية له ولأسرته وتعويضاً له عن فقدانه لعمله واحتمالاً لعدم حصوله على فرصة عمل أخرى بعد إنتهاء خدمته ، سيما إذا بلغ من الكبر عتياً. وهناك تشريعات تمنح مكافأة نهاية الخدمة للموظفين العموميين والذين يخضعون لنظام الخدمة الوظيفية وليس لقانون العمل ، ولكن ما هي طبيعة هذه المكافأة التي تدفع للعامل أو الموظف أو المستخدم لدى الحكومة ؟ وما هو السند القانوني لإستحقاقها ؟ ومن هم الأشخاص الذين يستحقونها؟ وكيف يتم إحتسابها ؟ هذا ما سوف نبينه خلال البحث، من خلال إستعراض موقف التشريع العراقي والتشريعات العربية المقارنة بهذا الصدد .

## أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في معالجة الحالات التي لا يستحق فيها العامل راتباً تقاعدياً بعد إنتها خدمة ، رغم عدم استحقاقه للراتب التقاعدي ، وتوفير الضمان له ريثما يجد عملاً ، ومكافأة له عن المدة التي قضاها في العمل.

## فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية مفادها أن الضمان الإجتماعي هو حق لكل فرد تجاه الدولة لا سيما إذا كان من الطبقة العاملة وانتهت خدمته ولم يكن مشمولاً بالتقاعد ولم يكن مكفولاً .

## مشكلة البحث

في ظل فرضية البحث أعلاه ، تكمن المشكلة في تحديد الفئات أو الأشخاص المشمولين بمكافأة نهاية الخدمة ، وكذلك طريقة ومعايير إحتسابها، وحالة عدم إحتسابها أو دفعها لمستحقيها من قبل صاحب المؤسسة .

## منهجية البحث

يستخدم البحث أسلوب الدراسة التحليلية المقارنة كونها الأنسب بالنسبة لموضوع البحث ، حيث سناحواول البحث في التشريعات العراقية والعربية التي تعالج موضوع البحث ومقارنتها وتحليلها من أجل الوصول غاية البحث.

## خطة البحث

سنتناول في هذا لبحث الموضوع في ثلاثة مباحث :

المبحث الأول: سوف نتكلم فيه عن مفهوم مكافأة نهاية الخدمة . أما المبحث الثاني :فقد خصصناه لبيان حالات انتهاء الخدمة في التشريعات العراقية والعربية . والمبحث الثالث سوف نتناول فيه التنظيم القانوني لمكافأة نهاية الخدمة ، ثم نختم البحث بخاتمة نبين فيها أهم الإستنتاجات ، ونضع التوصيات والمقترحات التي نراها جديرة بالأخذ بها.

## المبحث الأول مفهوم مكافأة نهاية الخدمة

مر بنا في المبحث الأول حالات إنتهاء خدمة العامل بموجب عقد العمل المبرم بينه وبين رب العمل ، وبغض النظر عن حالات إنتهاء عقد العمل ، وقد لا تتوفر في العامل المضمون الشروط التي حددها القانون لإستحقاق راتب تقاعدي ، لذلك فإن المشرع قد أحاط العامل بضمانات وحقوق منها مكافأة نهاية والتي تدفع دفعة واحدة ضمن شروط يحددها المشرع ، وتعتبر مكافأة نهاية الخدمة كتعويض للعامل عن نهاية خدمته ، لذلك سناحواول خلال هذا المبحث بيان مفهوم مكافأة نهاية الخدمة ، وحالات استحقاقها ، وكيفية وطريقة إحتسابها في قانون العمل العراقي ، وقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال ، بالمقارنة مع قوانين بعض الدول العربية ذات العلاقة.

**المطلب الأول تعريف مكافأة نهاية الخدمة** لكي يتسنى لنا معرفة طبيعة مكافأة نهاية الخدمة ، فإن الأمر يتطلب منا تعريفها أولاً ، ثم تمييزها عما يشبه بها من حالات ثانياً ، وأخير يقتضي منا بيان الطبيعة القانونية لها على ضوء خصائصها . من أجل تعريف مكافأة نهاية الخدمة فإن ذلك يستدعي منا ، تعريفها وفق المفهوم القانوني في ضوء النصوص التشريعية .

تعريف مكافأة نهاية الخدمة (وفق المفهوم القانوني) : تكاد تجمع التشريعات الخاصة بالعمل والضمان الإجتماعي على تعريف مشترك لمكافأة نهاية الخدمة رغم التفاوت في العبارات والألفاظ ، في مبلغ نقدي يستحقه العامل في حالة إنتهاء خدمته إذا لم يكن مشمولاً بالضمان الإجتماعي ، فقد عرفها قانون التقاعد والضمان الإجتماعي لعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ بأنها ( المبلغ الذي تدفعه المؤسسة للمضمون في حالة عدم توفر شروط إستحقاقه للراتب التقاعدي أو في الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون )<sup>(١)</sup>. وقد عرفها قانون التقاعد الموحد بأنها (مبلغ مالي يدفع إلى الموظف المحال إلى التقاعد وفقاً للقانون)<sup>(٢)</sup>

### المطلب الثاني تمييز مكافأة نهاية الخدمة عما يشتهر بها من حالات

هناك حالات تشتهر مع مكافأة نهاية الخدمة في بعض جوانبها ن بيد أنها تختلف عنها في جوانب أخرى ، مثل الراتب التقاعدي ، والتعويض عن الفصل التعسفي ، وتعويض إصابة العمل ، لذلك سوف نوالي تبيانها في الفروع الآتية :

#### الفرع الأول تمييز مكافأة نهاية الخدمة عن التقاعد

يعرف قانون التقاعد والضمان الإجتماعي الراتب التقاعدي بأنه الراتب التقاعدي الكامل أو الجزئي الذي تدفعه المؤسسة للمضمون ، أو لخلفه من بعده عند إنتهاء خدمته أو عجزه أو وفاته وفقاً لأحكام القانون ، يتبين لنا من خلال التعريف أن مكافأة نهاية الخدمة تشترك مع التقاعد بأن كلاهما يدفع للعامل بعد إنتهاء خدمته ، وتشتركان كذلك بكونهما تعويض نقدي وليس عيني ، وتختلف مكافأة نهاية الخدمة عن التقاعد من حيث الديمومة ، حيث أن مكافأة نهاية الخدمة تدفع للعامل دفعة واحدة ولمرة واحدة ، بينما يكون الراتب التقاعد مبلغ نقدي يدفع إلى العامل بصورة دورية تكون عادة كل شهر ، وتختلف مكافأة نهاية الخدمة عن الراتب التقاعدي من سبب إستحقاقها ، حيث أن سبب إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة إنتهاء خدمة العامل لأحد الأسباب التي نص عليها القانون ، بينما يكون إستحقاق الراتب التقاعدي على أساس الخدمة أو العمر ، أو العجز أو المرض أو الشيخوخة أو الوفاة ، كما أن مكافأة نهاية الخدمة لا يستحقها خلف العامل ن بينما يستطيع خلف المتقاعد أن يستفيد من الراتب التقاعدي في حالة وفاة المتقاعد .

#### الفرع الثاني التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي

الفصل التعسفي هو حالة إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل لأسباب مشروعة أو غير مشروعة ، تشترك مكافأة نهاية الخدمة مع التعويض عن الفصل التعسفي ، بأن حالة الفصل التعسفي هي سبب يستحق بموجبه العامل مكافأة نهاية الخدمة<sup>(٣)</sup> كما تشترك مكافأة نهاية الخدمة مع تعويض الفصل التعسفي بأن أساس استحقاقها يستند إلى القانون . وتختلف مكافأة نهاية الخدمة عن تعويض الفصل التعسفي أو كما يسمى بتعويض الصرف عن الخدمة بأن قواعد إحتساب كل منهما تختلف عن الأخرى ، حيث تحتسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس سنوات الخدمة وسن العامل ، بينما يجري إحتساب التعويض عن الفصل التعسفي ، بناء على تقدير القضاء نتيجة مطالبة العامل بالتعويض ، إضافة إلى ذلك فإن التعويض عن الفصل التعسفي يتضمن في بعض الحالات إعادة العامل إلى عمله مع التعويض أن كان له مقتضى<sup>(٤)</sup>.

#### الفرع الثالث التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة ومكافأة التعويض عن إصابات العمل

يعرف قانون التقاعد والضمان الإجتماعي إصابة العمل بأنها الإصابة بمرض مهني أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه ، ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه . كما يعرف مكافأة نهاية الخدمة بأنها المبلغ الذي تدفعه المؤسسة للمضمون في حالة عدم توفر شروط إستحقاقه للراتب التقاعدي ، أو في الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون<sup>(٥)</sup> . يتبين لنا من خلال التعريف القانوني لإصابة العمل بأن التعويض الذي يستحقه العامل هو مبلغ نقدي ، تدفعه المؤسسة للعامل المصاب ، وهو يشترك مع مكافأة نهاية الخدمة بأن كلاهما مبلغ من المال يدفع للعامل ، وتختلف مكافأة نهاية الخدمة عن تعويض إصابة العمل من حيث قواعد إحتسابها وحالات إستحقاقها ، فمن حيث قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة تعتمد على عدد سنوات الخدمة ، وحالات إنهاء العقد ، وحالة ما إذا كان العامل مشمولاً بالضمان من عدمه ، بينما حالة التعويض عن إصابات العمل تكون بمثابة تعويض عن ضرر أصاب العامل بسبب العمل .

#### المطلب الثالث الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة

يكاد يتفق الفقه أن مكافأة نهاية الخدمة ليست تعويضاً ، ذلك أن دفعها لا يعود إلى خطأ يرتكبه رب العمل تجاه العامل لكي يكون ملزماً بدفعها إليه ، كما أن العامل الذي يستحقها لم يصب بضرر من جراء إنتها عمله ، كي يستطيع مطالبة صاحب العمل بالتعويض جراء إنهاء عمله ، فالواقع أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة حتى في حالة إنتفاء الخطأ من رب العمل كما هو الحال بالنسبة لإنهاء عقد العمل

بانقضاء مدته ، أو بسبب عجز العامل عن العمل أو بسبب وفاته ، كما أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة دون حاجة إلى إثبات إصابته بضرر نتيجة لإنهاء عقده ، بل حتى في حالة ثبوت أنه إستفاد من هذا الإنتهاء بإلتحاقه بعمل يتقاضى منه أجرا يزيد عما كان يتقاضاه بمقتضى عقد العمل الذي إنتهى .ويذهب رأي في الفقه والقضاء إلى إعتبار مكافأة نهاية الخدمة أجرا إضافيا يوجبها القانون على رب العمل عند إنتهاء العقد ، ويترتب على ذلك خضوع المكافأة لجميع الأحكام الخاصة بالأجور ، إلا في الحالات التي ورد فيها نص صريح يخالف تلك الأحكام ، فمكافأة نهاية الخدمة إلتزام مصدره المباشر القانون وسببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة للعقد الذي تم بينهما ، في بذلك تعتبر نوعا من أنواع الأجر الإضافي<sup>(١)</sup>.ويذهب رأي آخر في الفقه إلى أن مكافأة نهاية الخدمة هي أقرب إلى الضمان منها إلى الأجر المؤجل<sup>(٢)</sup>، وقد إستقر الفقه على أن مكافأة نهاية الخدمة ليست أجرا ولا نوعا من الأجور ، ومقتضى ذلك هو أنها لا تخضع للنظام الخاص بالأجور والرواتب ، إلا إذا نص القانون على ذلك صراحة<sup>(٣)</sup>

### المبحث الثاني حالات انتهاء الخدمة (نهاية عقد العمل)

لقد أثار انتهاء علاقة العمل الكثير من الخلاف بخصوص ما ينتج عن انتهاء العلاقة ، أو بالأحرى عن الكيفية التي تنتهي بها علاقة العمل ، لأنه رغم أن النتيجة واحدة ، إلا أن الآثار ليست هي نفسها ، فقد تنتهي علاقة العامل بالعمل بإرادته ، وقد تنتهي بإرادة رب العمل ، وفي حالات أخرى تنتهي لسبب خارج عن إرادة الطرفين ، بالإضافة إلى إنتهائها وفق الحالة الطبيعية عندما يكون عقد العمل محدد المدة ، لذا سنحاول بيان حالات إنتهاء عقد عبر أربعة مطالب ، حيث نتناول في المطلب الأول حالات إنتهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لطرفي العقد أو أحدهما ، ثم نتناول انفساخ عقد العمل لاستحالة التنفيذ نهائيا في المطلب الثاني ، ونتناول الأسباب الخاصة لإنتهاء عقد العمل في المطلب الثالث ، أما المطلب الرابع فسيكون مخصصا لإنتهاء عد العمل محدد المدة .

#### المطلب الأول إنتهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لطرفي عقد العمل أو أحدهما

لقد أجازت القواعد العامة في العقود الملزمة للجانبين أن يطلب أحد أطراف العقد من القضاء فسخه عند تحقق أسبابه بعد إعدار الطرف الثاني ، وللقضاء في هذه الحالة أن ينظر المدين إلى أجل مسمى أو يرفض الفسخ ، على أنه يجوز للطرفين أن يعتبرا العقد مفسوخا من تلقاء نفسه ودون حاجة إلى اللجوء للقضاء عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عن العقد بعد إعدار الطرف الآخر ، على أنه يجوز الإتفاق أيضا على عدم الأعدار<sup>(٤)</sup>، غير أن هذا الوضع قد لا ينسجم مع طبيعة علاقات العمل ، لذا فإن قوانين العمل قد تخرج عن أحكام القواعد العامة بهذا الشأن ، إذ تجيز لكل من العامل وصاحب العمل حق فسخ العقد بإرادته المنفردة دون الحاجة للإلتجاء إلى القضاء وتوجيه الأعدار للطرف الثاني ، متى ما تحققت أوضاع معينة حددها القانون ، علما بأن تحقيق هذا الأمر لا يرتبط دائما بعدم تنفيذ أحد المتعاقدين لالتزاماته التعاقدية وإنما لأسباب أخرى حددها القانون<sup>(٥)</sup> .لذا فإن عقد العمل ممكن أن ينتهي بالاتفاق بين طرفي عقد العمل ، ويمكن ان يحدث الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل أو للعامل .

#### الفرع الأول إنتهاء العقد بالإنفاق

لقد أجازت القواعد العامة في القانون المدني لطرفي العقد الاتفاق على إنهاء العقد بعد انعقاده بنفس الشروط اللازمة لانعقاده وصحته<sup>(٦)</sup>.حيث نصت المادة (١٨١) من القانون المدني العراقي على ذلك على انه (للعاقدين ان يتقايلا العقد برضاها بعد انعقاده) .وعلى هذا يجوز للمتعاقدين الاتفاق على إنهاء العقد وارجاع الحال الى ما كانت عليه قبل العقد . ويقال لهذا الاتفاق الاقالة . اما في ظل قانون العمل فان الاقالة تتحقق بطلب من العامل حيث اعطى القانون للعامل الحرية في ان يتخلى عن صاحب العمل متى شاء معبرا عن عدم رغبته في التبعية او انه وجد عملا افضل ويريد اغتنام الفرصة حيث يعد ذلك استقالة<sup>(٧)</sup>.ويعتبر الفقه الاقالة عقد كسائر العقود<sup>(٨)</sup> ، حيث لا بد من توافر الشروط العامة لانشاء العقد فيه . اما من حيث الطبيعة القانونية للاقالة فتوجد ثلاثة اراء فيها هي :-

- ١ . تعتبر الاقالة عقدا جديدا .
- ٢ . تعتبر الاقالة فسخا اتفاقيا .
- ٣ . تعتبر الاقالة فسخا بين المتعاقدين وعقدا جديدا بالنسبة للغير .

وقد اخذ القانون المدني العراقي بالرأي الثالث حيث اعتبر الاقالة فسخاً يحق للعاقدين وعقدا جديدا بحق الغير<sup>(٩)</sup>.

اما في قانون العمل فقد نصت المادة (٣٦) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧(الملغى ) على انه:- (ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الاتية : أولا:- اذا اتفق الطرفان كتابة على انهاءه) .يتضح من هذا النص بان قانون العمل اخذ بالاقالة ، حيث اجاز لطرفي عقد

العمل أن يتقفا على انتهاء عقد العمل الذي يربطهم ، الا انه اشترط لصحة هذا الاتفاق ان يكون مكتوباً ، ونلاحظ بان هذا النص جاء على خلاف النص العراقي الملغي حيث اشترط لصحة اتفاق الطرفين على انتهاء العقد ان توثق موافقة العامل بمستند خطي من الجهة النقابية المختصة<sup>(١٥)</sup>. وقد حددت المادة (٤٣) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ حالات إنتهاء العمل بإرادة الطرفين بشرط أن يكون الإتفاق مكتوباً<sup>(١٦)</sup>. نلاحظ مما تقدم ان الغاية من كتابه هذا الاتفاق بين الطرفين على انتهاء عقد العمل جاء لحماية الطرف الضعيف الا وهو العامل من تعسف صاحب العمل في إنهاء العقد<sup>(١٧)</sup>. كذلك نلاحظ ايضاً بانه عندما اشترط المشرع على الطرفين كتابة الاتفاق على إنهاء عقد العمل انما جاء لغرض اثبات هذا الاتفاق. اما في ظل القوانين المقارنة فنجد انها اشارت الى حالة اتفاق طرفي عقد العمل على إنهاء العقد ومن هذه القوانين ما اشار اليه القانون الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وذلك في المادة (٢١) حيث نصت على انه:- (ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :- اذا اتفق الطرفان على انتهائه)<sup>(١٨)</sup>. كذلك فقد نص قانون علاقات العمل الفردية السوداني في المادة (٣٤) منه على انه:- (ينتهي عقد العمل باعلان لاي من الاسباب الآتية:- اذا اتفق الطرفان كتابة على إنهاء عقد العمل). يتضح من هذا النص بانه يتفق مع القانون العراقي على وجود شرط الكتابة في الاتفاق على إنهاء عقد العمل. كما وقد تناول قانون العمل اليمني رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ حالة الاتفاق على إنهاء عقد العمل<sup>(١٩)</sup>. اما في القانون الانكليزي فيعيد اتفاق الطرفين على إنهاء عقد العمل سبباً مشروعاً لفسخ عقد العمل ، كذلك ان القانون الانكليزي يشترط الكتابة في اتفاق عقد العمل ولو كان ذلك شرطاً في ابرام عقد العمل<sup>(٢٠)</sup>.

### الفرع الثاني الإنتهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

عالج قانون العمل الحالي حالات إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل بموجب المادة (٤٣/ثانياً) في الحالات الآتية:

١. إذا أصيب العامل بمرض أقعده عن العمل ولم يشف خلال (٦) سنة أشهر من تاريخ الإصابة به وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية .
٢. إذا أصيب العامل بعجز أقعده عن العمل وبلغت نسبته (٧٥٪) خمسة وسبعين من المئة فأكثر من العجز الكلي وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.
٣. إذا أكمل العامل سن التقاعد ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق قانون النقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.
٤. إذا إقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير.
٥. عندما يرتكب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته بموجب عقد العمل.
٦. إذا إنتحل العامل شخصية كاذبة أو قدم مستندات مزورة .
٧. إذا كان العامل تحت التجربة ولم يظهر كفاءة مقبولة خلالها.
٨. إذا إرتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة أضرت بالعمل أو بالعمال أو بالإنتاج بقرار قضائي بات<sup>(٢١)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ (الملغى) قد عالج حالت إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لرب العمل والتي وردت على سبيل الحصر كما هو الشأن في قانون العمل الحالي على.

اما من حيث موقف القوانين العربية المقارنة فنجد انها ايضا تتفق على الحالات التي يتم بموجبها فصل العامل من العمل على الرغم من وجود بعض الاختلافات في الصياغة والتسمية فالبعض منها يسميها الفصل التأديبي كما في القانون العراقي<sup>(٢٢)</sup> ، والبعض الاخر يسميها بفسخ العقد بالإرادة المنفردة كما في القانون المصري واللبناني<sup>(٢٣)</sup>. ومن هذه القوانين التي اشارت الى حالات الفصل التأديبي قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وذلك في المادة (٢٨) منه وقانون علاقات العمل الفردية السوداني في المادة (٣٧) وقانون العمل الليبي في المادة (٥١) وقانون العمل اليمني رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ وذلك في المادة (٣٥).

### الفرع الثالث إنتهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل

لقد نص المشرع على حق العامل في إنهاء عقد العمل فان هذا الحق يتحقق مثلما تحقق لصاحب العمل حيث جاء قانون العمل لحماية الطرف الضعيف وهو العامل من تعسف صاحب العمل في إنهاء عقد العمل<sup>(٢٤)</sup> . وعليه فان اعطاء العامل الحق في إنهاء عقد العمل يعني انه يستطيع إنهاء العقد المحدد المد قبل انقضاء مدته والعقد غير المحدد المدة بانذار صاحب العمل بذلك. لذا فان حق العامل في إنهاء عقد العمل يعد من النظام العام لا يجوز الاتفاق على حرمان العامل منه او التنازل عن هذا الحق<sup>(٢٥)</sup> ، غير ان هذا الحق مشروط بوجود اخبار صاحب العمل عن نية العامل في ترك العمل وذلك لتوتي عنصر المفاجأة ولكي يكون صاحب العمل على علم بهذا الامر من اجل المحافظة على سير العمل في المشروع حيث نصت المادة (٤٣)

أولاً : ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية : ح - ( إستقالة العامل شرط أن يوجه إخطار إلى صاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوماً في الأقل من إنهاء العقد ، فإذا ترك العامل العمل بدون توجيه الإخطار أو قبل إنتهاء المدة المنصوص عليها في العقد ، يدفع تعويضاً إلى صاحب العمل يعادل أجر مدة الإنذار أو المتبقي منها ) . كما نصت (٣/٣٦) من قانون العمل الملغى على انه:- (ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية:- ثالثاً:- إذا اراد العامل إنهاء عقد العمل غير المحدد بشرط ان يوجه انذارا مكتوباً الى صاحب العمل قبل ثلاثين يوماً في الأقل من التاريخ الذي يحدده لانتهاء العقد فاذا ترك العمل بغير توجيه الانذار او قبل انتهاء المدة المحددة في هذا البند الزم بدفع تعويض لصاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار او المتبقي منها) . الا انه يلاحظ على هذا النص انه في حالة ترك العامل ودون إشعار صاحب العمل بذلك يلزم القانون العامل بتعويض صاحب العمل بمبلغ يعادل اجر مدة الانذار او المتبقي منها<sup>(٢٦)</sup>. وأخيراً يحق للعامل إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة وذلك لأسباب نص عليها القانون وهذه الأسباب حسب نص المادة (٣٧) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ( الملغى ) (٢٧) وهما حالتان الأولى:- حالة اخلال صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في القانون او النظام الداخلي للعمل او في عقد العمل الفردي او الجماعي. الثانية:- حالة ارتكاب صاحب العمل جنحة او جناية ضد العامل او احد افراد أسرته اثناء العمل او خارجه .ومما تجدر الإشارة إليه أن قانون العمل الحالي قد جاء خال الوفاض من دون أن ينص على حق العامل بإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة مثلاً أجاز ذلك لصاحب العمل ، لذا نقترح على المشرع أن يتدارك هذا النقص الحاصل في القانون ويمنح العامل حق إنهاء العمل بإرادته المنفردة إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل ، مثلما نص على ذلك القانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ (الملغى) .

### المطلب الثاني انفساخ عقد العمل لاستحالة التنفيذ نهائياً

تعد استحالة التنفيذ شرطاً جوهرياً لانتهاء عقد العمل . فالاستحالة واقعة تجعل من تنفيذ التزام المتعاقد مستحيلًا<sup>(٢٨)</sup>. لذلك تقضي القواعد العامة للقانون المدني أن تكون الواقعة التي تؤدي الى استحالة التنفيذ من قبيل القوة القاهرة والتي يشترط فيها ان يكون الحادث غير متوقع الحصول ولا يمكن دفعه ولا يرجع الى خطأ من جانب المدين <sup>(٢٩)</sup>. فللقوة القاهرة اثر في انفساخ عقد العمل بسبب استحالة تنفيذ الالتزام. ومن الملاحظ ايضاً انه لا عبرة الى مصدر القوة القاهرة المؤدية الى استحالة تنفيذ الالتزام فقد ترجع هذه الاستحالة الى فعل الطبيعة كالفيضانات والزلازل والبراكين وكما في حالة وفاة العامل او مرضه مرضاً طويلاً كما قد ترجع الى فعل الامير كما لو اصدرت السلطة الادارية قراراً يحظر ممارسة نشاط مهني معين وقد ترجع الى احداث لها اسباب اجتماعية او سياسية كالحروب والثورات التي يمكن ان تؤدي الى تدمير المنشأة<sup>(٣٠)</sup>. فاستحالة التنفيذ اذن تؤدي الى انقضاء التزام كل من الطرفين العامل وصاحب العمل ولهذا يفسخ عقد العمل من تلقاء نفسه وبحكم القانون دون حاجة الى أي اجراء خاص يتخذه احد الطرفين لكي يقرر هذا الانهاء<sup>(٣١)</sup>. وعليه فالاستحالة النهائية هي التي تؤدي إلى إنهاء عقد العمل لذلك سوف نتناول حالات الاستحالة النهائية وهي الاستحالة من جانب العامل وذلك في الفرع الأول نتناول الاستحالة من جانب صاحب العمل في الفرع الثاني.

### الفرع الأول استحالة التنفيذ نهائياً من جانب العامل

ينتهي عقد العمل عند وفاة العامل بقوة القانون أياً كان سبب الوفاة ، وكذلك عند إصابة العامل بمرض يقعه عن العمل أو يجعله غير قادر على تنفيذ التزاماته ، كما أن قانون العمل يقضي بانفساخ عقد العمل إذا ما أصيب العامل بعجز أقعه عن العمل .  
أولاً : وفاة العامل تنص المادة (٩٢٣) من القانون المدني العراقي النافذ على انه :- (لا يفسخ عقد العمل بموت رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في العقد، ولكن يفسخ العقد بموت العامل). كما تنص المادة (٤٣) من قانون العمل الحالي على ( أولاً : ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية : أ- وفاة العامل ، وعلى صاحب العمل أن يصرف لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل. يتضح من هذا النص انه نص على ان عقد أن العمل ينتهي بوفاة العامل خلافاً لقانون العمل السابق حيث لم يرد نص على انتهاء عقد العمل بسبب وفاة العامل إنما فقط نص على حالة عجز العامل وحالة مرضه<sup>(٣٢)</sup>. لذلك فقد قرر القانون بموجب هذا النص انفساخ العقد بوفاة العامل ويكون ذلك فوراً بمجرد حدوث واقعة الوفاة دون حاجة الى مهلة او تعويض او أي اجراء اخر وذلك لان الوفاة واقعة يستحيل معها تنفيذ عقد العمل استحالة مطلقة. حيث ان القيام بإداء العمل لا يمكن ان يتم او ينفذ الا من قبل العامل باعتبار ان هذا الالتزام هو التزام شخصي. لذا فان عقد العمل من العقود التي تكون فيها شخصية العامل محل اعتبار . وعليه فلا يمكن مطالبه صاحب العمل بان يحل ورثة العامل محل مورثهم والسبب في ذلك يعود الى ان اداء العمل يتصل بشخصية العامل كما وان صاحب العمل عندما يستخدم العامل ينظر الى خبرته ومهارته وكفاءته في اداء العمل الذي لا يمكن ان نجده في ورثة العامل، كما لا يجوز

هنا لصاحب العمل مطالبة ورثة العامل باداء العمل بدلا عن العامل المتوفي<sup>(٣٣)</sup>. لذا فان وفاة العامل يعد من حالات القوة القاهرة التي تنهي عقد العمل والتي معها يستحيل تنفيذ الالتزام بتقديم العمل لصاحب العمل. وعليه تتفق القوانين المقارنة مع القانون العراقي بأن وفاة العامل يعد سببا لانفساخ عقد العمل ومنها ما نصت عليه المادة (٦٩٧) من القانون المدني المصري حيث ينفسخ عقد العمل بموت العامل ولا ينفسخ عقد العمل بموت رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد<sup>(٣٤)</sup>. وقد نصت المادة (٤٣/أولاً/أ) من قانون العمل الحالي على إنتهاء عقد العمل بوفاة العامل ، بينما لم ينص القانون السابق على ذلك ، حيث نص على حالة مرض العامل وعجزه في حين انه لم يذكر حالة وفاة العامل حيث ترك ذلك إلى القواعد العامة في القانون المدني.

**ثانيا : مرض العامل:** عرف قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ في مادته الأولى المرض على انه :- (الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزولة العمل والعجز نقصان القدرة على العمل بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او إصابات العمل). ونصت المادة (٤٣/ثانيا: لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في إحدى الحالات الآتية : أ- إذا أصيب العامل بمرض أقعده عن العمل خلال (٦) ستة أشهر من تاريخ الإصابة به وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية). كما نصت المادة (٤٣/٤) من قانون العمل السابق على انتهاء عقد العمل :- (إذا أصيب العامل بمرض أقعده عن العمل ولم يشف منه بعد ستة أشهر من الإصابة وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية). لذا يتضح من النصوص المتقدمة أعلاه بان عقد العمل ينتهي بمرض العامل غير ان القانون اشترط أن يمضي على مدة المرض (٦) اشهر وعند ذلك يحق انتهاء عقد العمل. وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية. لذا فان المرض في الاصل عارض طارئ حيث يمكن زواله على خلاف العجز فهو دائم . لذا فان مرض العامل غير مبرر لإنهاء عقد العمل لأنه حالة مؤقتة تزول بالشفاء حيث يؤدي في هذه الحالة الى إيقاف عقد العمل وعدم انهاءه<sup>(٣٥)</sup>.

ولكن قد تطول مدة المرض الذي بدوره يمنع العامل من اداء عمله المتفق عليه والذي يؤثر في نفاذ العقد وفي استقرار العمل في المشروع لذلك فقد استقر العمل في قوانين العمل ومنها القانون العراقي على ان المرض الطويل يؤدي الى إنهاء العقد وليس ايقافه<sup>(٣٦)</sup>. نلاحظ مما تقدم بان المشرع العراقي قد حدد المعيار المؤدي الى انتهاء العقد بسبب المرض<sup>(٣٧)</sup> . كما ونلاحظ ايضا بان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال قد فصل في المادة (٤٧) منه المبينة ادناه الامراض ومدتها وأثرها على استمرار عقد العمل كما وقد فصلت الإجازات المرضية. كما وقد نصت المادة (٤٧ / ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على انه :- (اذا لم يشف العامل رغم مضي ستة اشهر على معالجته يعتبر عاجزا ويحاط علما بذلك كل من العامل المريض والجهة التي تستخدمه اما اذا شفي العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عجزا فيخطر بشفائه وبنسبة العجز الذي اصابه وتحاط الجهة التي تستخدمه علما بذلك وفي الحالتين المذكورتين في هذه الفقرة يعتبر عقد العمل منتهيا من تاريخ اعتبار العامل عاجزا بسبب عدم شفائه او من تاريخ شفائه وثبت عجزه الكامل اما اذا كان العجز جزئيا فيستمر عقد العمل مع جواز انقاص الاجر بنسبة راتب التقاعد الجزئي الذي يتقرر للعامل من المؤسسة). كما ونصت الفقرة (ج) من نفس المادة على انه :- (اذا كان مرض العامل المضمون من الامراض المستعصية او الخبيثة كاللترن والجذام والسرطان وغيرها . يجوز للجهة الطبية المشرفة على علاجه في المؤسسة ان تقرر تمديد اجازاته المرضية لمدة اقصاها سنتان اذا قدرت امكانية شفائه خلال ذلك واذا لم يشف بعد انقضاء هذه المدة يعتبر عاجزا). يتضح من هذا النص انه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ان تحقق عجز العامل بسبب المرض الطويل وفق التحديد الحسابي المنصوص عليه في المادة المذكورة ، غير ان هذا الامر ينطبق ان كان المرض اعتياديا<sup>(٣٨)</sup>. اما اذا كان المرض ناجما عن اصابة عمل فقد نصت عليه المادة (٥٥ / ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على انه :- (مع مراعاة احكام المادتين (٣١ ، ٥٤) من هذا القانون يعتبر العامل من تاريخ اصابته وحتى شفائه التام او ثبوت عجزه بحالة اجازة بدون اجر) ، كما ونصت الفقرة (ج) من نفس القانون على انه :- (يمنح العامل تعويض اجازة اصابة طوال فترة معالجته يساوي كامل اجره الذي دفع منه الاشتراك الاخير). لقد منح قانون العمل لصاحب العمل حق إنهاء عقد العمل بسبب المرض الطويل للعامل الذي قد يؤدي مرضه الى اشاعة الاضطراب في المشروع وتوقف العمل فيه، غير ان هذا الحق هل يمكن ان يكون للعامل ايضا بسبب مرضه على الرغم من ان صاحب العمل لم يستعمل حقه في الانهاء ام هو مقصورا فقط على صاحب العمل؟ للاجابة على هذا التساؤل نجد ان الفقهاء اختلفوا فيما بينهم فمنهم من ذهب الى ان لا يحق للعامل إنهاء عقد العمل مادام صاحب العمل لم يقر بانتهاء العقد عند استقالة المرض والذي يعني ان هذا الحق مقصورا فقط على صاحب العمل دون العامل والذي يعني ايضا استمرار وقف العقد بسبب مرض العامل<sup>(٣٩)</sup>.

**ثالثا : عجز العامل** عرفت المادة (١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعجز بانه :- (نقصان القدرة على العمل بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او اصابات العمل). شهادة طبية رسمية ، ونصت المادة (٤٣/ثانيا/ب) من قانون العمل الحالي على إنتهاء عقد العمل )

إذا أصيب العامل بعجز أقعده عن العمل وبلغت نسبته (٧٥٪) خمسة وسبعين من المئة فأكثر من العجز الكلي وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية (٥/٣٦) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ (الملغى) على انتهاء عقد العمل (إذا أصيب العامل بعجز أقعده عن العمل وبلغت نسبته ٧٥٪ فأكثر من العجز الكلي وثبت ذلك بموجب شهادة طبية رسمية). وقد ثار جدل حول نسبة العجز التي تكفي لانفساخ عقد العمل بسبب عجز العامل حيث اعتبر قانون العمل العامل عاجز عن أداء العمل المتفق عليه سواء كان العجز نسبيا او جزئيا حيث حددت نسبة العجز بـ ٧٥٪ فأكثر من العجز الكلي<sup>(٤٠)</sup>. في حين نرى ان هذا الحكم مخالف لما جاء في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي حيث يشترط لانفساخ العقد ان يكون العجز كامل، اما اذا كان العجز جزئيا فيستمر عقد العمل بالإنفاذ كما انه حدد نسبة العجز الكامل بـ ١٠٠٪ والتي تؤدي بدورها لانفساخ عقد العمل اما اذا كانت نسبة العجز ٩٩٪ فما دون فان هذه النسبة لا تؤدي الى انفساخ العقد، وبذلك لا يعتبر العجز كاملا ويكون اثبات العجز سواء كان كلياً او جزئياً بشهادة طبية رسمية<sup>(٤١)</sup>.

### الفرع الثاني إستحالة التنفيذ نهائياً بسبب صاحب العمل

الاصل انه اذا استحال تنفيذ العقد بسبب قوة قاهرة فان هذه الاستحالة تؤدي الى انفساخ العقد بقوة القانون اذا كانت الاستحالة نهائية . لذا فالاستحالة مثلما تحققت مع العامل فانها تتحقق ايضاً مع صاحب العمل والتي تؤدي الى انتهاء عقد العمل والتي تتمثل اساساً في حالة وفاة صاحب العمل اذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد وفي حالة اغلاق المشروع بسبب قوة قاهرة او بسبب اجنبي .

#### أولاً : وفاة صاحب العمل

نصت المادة (٩٢٣) من القانون المدني العراقي على انه:- (لا يفسخ عقد العمل بموت رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في العقد ولكن يفسخ العقد بموت العامل) . ونصت المادة (٣٤) من قانون العمل الحالي (أولاً: ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية : ج - في حالة وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد ولا يمكن إكمال العقد مع ورثته). ونصت المادة (٣٨) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ (الملغى) :- (لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل الا اذا كانت شخصيته محل اعتبار) . ومن خلال النصوص المتقدمة يتضح بان وفاة صاحب العمل لا تؤدي الى انفساخ العقد بل يبقى العقد قائماً ويستمر المشروع بين ورثة صاحب العمل والعامل<sup>(٤٢)</sup> . لذا وكقاعدة عامة لا يفسخ عقد العمل بوفاة صاحب العمل حيث ان وفاة صاحب العمل لا يبرر انتهاء العلاقات التعاقدية التي كانت قائمة بين صاحب العمل وبين العمال في المشروع انما تنتقل التزامات صاحب العمل الى الورثة ما لم تكن شخصية صاحب العمل محل اعتبار في العقد<sup>(٤٣)</sup>. لذا فان وفاة صاحب العمل ليس له تأثير على العقد بل يبقى ورثته ملتزمين باثارة إزاء عماله السبب في ذلك ان التزام صاحب العمل في دفع الاجرة للعمال ليس التزاماً شخصياً حيث يمكن ان يقوم بهذا العمل أي شخص اخر ينوب عنه مثلاً كالمحاسب الذي يعمل لدى صاحب العمل فهو يتولى مهمة توزيع الاجور على العمال<sup>(٤٤)</sup> . وعلى هذا فان عقد العمل يبقى قائماً على الرغم من وفاة صاحب العمل ويستمر العامل في اداء العمل ومرتبطة به مع ورثة صاحب العمل ما دامت شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار في العقد.

#### ثانياً :- إغلاق المشروع بسبب قوة قاهرة أو بسبب اجنبي

أشار قانون العمل العراقي الحالي إلى حالة القوة القاهرة كسبب من أنتهاء عقد العمل الفردي<sup>(٤٥)</sup> . لذا فان مصدر القوة القاهرة او السبب الاجنبي الذي يؤدي الى انفساخ عقد العمل يختلف بحسب الاحوال فقد يرجع الى فعل الطبيعة كزلزال يدمر المصنع او نتيجة حريق لا يرجع الى خطأ صاحب العمل<sup>(٤٦)</sup> . فإذا أغلقت المنشأة بصورة نهائية نتيجة قوة قاهرة أو سبب اجنبي ، فإن عقد العمل ينتهي بقوة القانون دون إخطار ، بشرط أن لا تكون لصاحب العمل يد فيه ن وسواء أكان عقد العمل محدد المدة أم غير محدد المدة ، وتتمثل حالة القوة القاهرة بسبب تدمير المنشأة بسبب فيضان أو حريق أو عمليات عسكرية أو زلزال ، وبذلك لا يحق للعامل مطالبة صاحب العمل بأي تعويض<sup>(٤٧)</sup> . وعلى هذا فان انفساخ عقد العمل نتيجة استحالة تنفيذ عقد العمل الذي يؤدي الى اغلاق المنشأة بسبب قوة قاهرة او بسبب اجنبي لا يتحقق الا اذا كانت الاستحالة نهائية اما اذا كانت الاستحالة مؤقتة فان اثرها يقتصر على وقف عقد العمل وليس انهاءه<sup>(٤٨)</sup> . ومن الجدير بالذكر ان القانون اشار الى بعض الحالات الموجبة لانتهاء عقد العمل التي لا يعتبر فيها صاحب العمل متعسف في استعمال حقه في الانهاء كما في حالة التصفية والافلاس والإغلاق النهائي الراجع الى قوة قاهرة او سبب اجنبي اما فيما عدا هذه الحالات فان عقد العمل يبقى قائماً ويستمر نفاذه كما في حالة انتقال المنشأة او بيعها<sup>(٤٩)</sup> . وبهذا تتفق القوانين العربية مع القانون العراقي في ان اذا استحال



على صاحب العمل تنفيذ عقد العمل نتيجة قوة القاهرة او سبب اجنبي فان ذلك يؤدي الى انفساخ عقد العمل لوجود استحالة نهائية وبالتالي إلى اغلاق المشروع نهائيا .

### المطلب الثالث إنتهاء عقد العمل محدد المدة

يشترك عقد العمل محدد المدة مع عقد العمل غير محدد المدة في حالات الإنهاء ، عدا حالة الإنهاء بالإرادة المنفردة لكلا طرفيه ، إضافة إلى ذلك فقد منع قانون العمل تحديد مدة للعقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة ، بينما أجاز في الأعمال ذات الطبيعة العرضية والمؤقتة والموسمية ، فالأصل هو طبيعة العمل محل العقد إذا كان من طبيعة دائمية أم مؤقتة ، فالأمر لا يتوقف على إرادة الطرفين ، وإنما يتوقف على إرادة المشرع الذي إستهدف من هذا الحكم حماية العامل من تحكم صاحب العمل بعدم جعل مصيره بيده متى ما أراد إستخدامه أو الإستغناء عنه ، أما في الحالات التي يرد فيها شرط يقضي بتوقيت عقد العمل في أعمال ذات طبيعة مستمرة فإن هذا الشرط يبطل ويصبح العقد الذي ينعقد غير محدد المدة<sup>(٥٠)</sup> . وقد نصت الفقرة الأولى من المادة (٩١٥) من القانون المدني العراقي النافذ على انه:- (إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته)<sup>(٥١)</sup> . نصت الفقرة الأولى من المادة (٩١٦) من نفس القانون على أنه:- (إذا كان العقد لتنفيذ عمل معين فانه ينتهي بانقضاء العمل المتفق عليه) كما نصت المادة (٤٣) من قانون العمل النافذ على ( أولا : ينتهي عقد العمل بإحدى الحالات الآتية : -و- بإنهاء مدة العقد ، إذا كان العقد محدد المدة) ، كذلك نصت المادة (٣٦) من قانون العمل السابق على انه:- (ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية - ثانياً:- إذا انتهت مدته) . يتضح من النصوص المتقدمة أعلاه ان عقد العمل المحدد المدة اما ان ينتهي بانتهاء مدته أو بانتهاء العمل المتفق عليه ، كما وان انتهاء عقد العمل المحدد المدة يكون تلقائيا وبقوة القانون دون حاجة الى اتخاذ اجراء شكلي ودون حاجة الى توجيه اخطار والسبب في ذلك لانقضاء عنصر المفاجئة ولمعرفة كلا الطرفين بموعد انتهاء العقد<sup>(٥٢)</sup> . لذلك وبموجب تحديد انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته او العمل المتفق عليه فلا يمكن للطرفين الاستقلال بانتهاء عقد العمل قبل انقضاء مدته الا انه جاز للطرفين الاتفاق على إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انقضاء مدته . الا انه توجد بعض الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل او العامل إنهاء عقد العمل قبل انقضاء مدته كما في حالة فسخ العقد وفي حالة الاستحالة وحالة الظروف الاقتصادية التي يمر بها صاحب العمل<sup>(٥٣)</sup> . اما بالنسبة لعقد العمل المبرم لمدى حياة صاحب العمل او العامل فنجد ان المشرع العراقي اشار الى هذه الحالة وذلك في المادة (٢/٩٠٢) حيث نصت على انه:- (اذا كان العقد لمدى حياة العامل او رب العمل او لاكثر من خمس سنوات جاز للعامل فسخ العقد بعد خمس سنوات دون تعويض على ان ينظر صاحب العمل الى ستة أشهر)

يتضح من هذا النص ان عقد العمل المبرم لمدى حياة العامل او صاحب العمل ينتهي بمضي خمس سنوات حيث اعطى القانون للعامل حق فسخه دون صاحب العمل بعد مضي خمس سنوات دون ان يلتزم العامل باي تعويض شرط ان ينظر صاحب العمل الى ستة أشهر لحين ايجاد عامل اخر<sup>(٥٤)</sup> . اما في ظل القوانين المقارنة فنجد أنها أشارت إلى انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته وهو ما نصت عليه المادة (١٠٤) من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، كذلك ينتهي عقد العمل المبرم لانجاز عمل معين بانتهاء هذا العمل وهو ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نفس القانون . كما وقد نصت المادة (٢١) من قانون العمل الأردني على أنه:- (ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه) . حيث يتضح من هذين النصين ان عقد العمل المحدد المدة ينتهي بانتهاء مدته او العمل المتفق عليه . كما وقد تناول قانون العمل اليمني رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ مسالة انتهاء عقد العمل المحدد المدة وذلك في المادة (٣٥) حيث نصت على انه:- (ثالثاً:- يجوز إنهاء العقد بدون سابق اشعار لاي من الطرفين المتعاقدين في احدى الحالات التالية :- اذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنا باستمرار علاقة العمل الفعلية) نجد مما تقدم بان القانون المصري يتفق مع ما جاء من احكام في القانون العراقي بان العقد المبرم لمدى حياة العامل او صاحب العمل ينتهي بمضي خمس سنوات<sup>(٥٥)</sup> . ونستنتج مما تقدم بان عقد العمل المحدد المدة اما ينتهي بانتهاء مدته او بتمام العمل المتفق عليه اما اذا استمر طرفا عقد العمل بتنفيذ عقد العمل بعد انتهاء مدته عد ذلك تجديد لعقد العمل .

### المبحث الثالث التنظيم القانوني لمكافأة نهاية الخدمة

تنص التشريعات العمالية ذات العلاقة على مكافأة نهاية الخدمة - سواء أكانت قوانين العمل أو قوانين الضمان الإجتماعي - على قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس سنوات الخدمة ، وكذلك مدى شموله بالتقاعد والضمان الإجتماعي من عدمه ، أو بلوغه سنا معينة ولم يكن مضمونا أو مؤمنا عليه ، ومن بين هذه التشريعات قانون العمل العراقي الحالي وقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم ٣٩

لسنة ١٩٧١ ، كما وتناولت التشريعات ذات العلاقة في الدول العربية تنظيم قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة بصورة متفاوتة من قانون إلى آخر ، كما وتضمنت الحالات التي يحرم بموجبها العامل من مكافأة نهاية الخدمة ، لذلك سوف نبين قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة في المطلب الأول ، ثم نبين الحالات التي يستحق بموجبها العامل مكافأة نهاية الخدمة في المطلب الثاني ، ونخصص المطلب الثالث لحالات الحرمان من إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة .

### المطلب الأول قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة

في هذا المطلب سنتناول القواعد التي يتم على أساسها إحتساب مبلغ مكافأة نهاية الخدمة في التشريع العراقي أولاً ، ثم نتناول تلك القواعد في التشريعات العربية المقارنة .

### الفرع الأول قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة في التشريع العراقي

نصت المادة (٤٥) من قانون العمل الحالي على ( يستحق العامل الذي إنتهت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار أجر (٢) أسبوعين عن كل سنة خدمة أداها لدى صاحب العمل ... ) ، بينما نصت المادة (٧٨) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال على ( إذا إنتهت خدمة العامل ولم يمنح راتباً تقاعدياً بسبب عدم توفر شروط الإستحقاق لديه ، أو بسبب إستحقاقه راتباً تقاعدياً كاملاً من غير المؤسسة ، يمنح تعويضاً نقدياً إجمالياً دفعة واحدة يمثل مكافأة نهاية الخدمة ، ويحسب على أساس متوسط أجره الشهري مضروباً بعدد أشهر خدمته ، ومقسوماً على إثني عشر ، ويحسب كسر الشهر شهراً كاملاً... ) . من خلال إستعراض النصوص أعلاه نرى إختلافاً واضحاً في قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة ، بين قانون العمل الحالي وقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال ، فبينما يتم إحتسابها وفقاً لقانون العمل على أساس مقدار أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة ، نجد أن قانون التقاعد والضمان الإجتماعي قد إعتد قاعدة متوسط الراتب أو الأجر الشهري للعامل مضروباً بعدد أشهر خدمته ومقسوماً على (١٢) إثني عشر ، حيث أن قانون التقاعد والضمان الإجتماعي كان أكثر إنصافاً للعامل المنتهية خدمته من قانون العمل الحالي ، فلو إفترضنا أن خدمة العامل كانت (٢٠) سنة فإنه يستحق أجر (٤٠) أربعين أسبوعاً ، أي ما يعادل أجر (١١) أحد عشر شهراً من مجموع خدمته ، بينما لو إحتسبنا مكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون التقاعد والضمان الإجتماعي لكان ناتج المعادلة كما يأتي :  
متوسط الأجر الشهري X عدد أشهر الخدمة ÷ ١٢ = مكافأة نهاية الخدمة فلو كانت سنوات خدمة العامل هي (٢٠) عشرون سنة مضروبة في (١٢) ستكون النتيجة (٢٤٠) مائتان وأربعون شهراً مقسومة على (١٢) فستكون النتيجة هي أجر (٢٠) عشرون شهراً ، بينما كانت بموجب قانون العمل الحالي هي أجر (١١) شهراً ، وهنا يثور التساؤل عن أي قانون يستحق العامل المنتهية خدمته ، هل بموجب قانون العمل الحالي أم بموجب قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال ؟ لم يبين المشرع العراقي ذلك عند تسوية حساب مكافأة نهاية الخدمة ، فلو أخذنا بقاعدة القانون اللاحق ينسخ القانون السابق ، فإن حساب مكافأة نهاية الخدمة سيكون وفق قانون العمل الحالي ، بينما يوفر قانون التقاعد والضمان الإجتماعي مزايا أفضل للعامل المنتهية خدمته أي أنه القانون الأصح للعامل ، وقد عالجت بعض التشريعات العربية هذه الحالة ، فقد نصت المادة (١٠٣) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة ٢٠١٤ على ( يحتفظ العمال بالحقوق المكتسبة لهم وفق أي أنظمة أو ترتيبات أو اتفاقيات جماعية خاصة بمكافآت نهاية الخدمة إذا كانت تلك الأنظمة أو الترتيبات أو الاتفاقيات تقرر لهم حقوقاً مالية أفضل من مكافأة نهاية الخدمة المقررة بمقتضى قانون العمل ، ويلتزم أصحاب العمل بأن يؤدوا للعمال الذين يعملون لديهم الفروق بين تلك الحقوق المالية والاشتراكات التي يترتب عليهم دفعها للمؤسسة بمقتضى أحكام هذا القانون وذلك عند انتهاء خدماتهم وعلى أن يحتفظ العمال ممن لديهم أنظمة أو اتفاقيات تمنحهم كامل مبلغ مكافأة نهاية الخدمة دون أي خصم بهذا الحق) <sup>(٥٦)</sup> . كما نصت المادة (٢١ / تسعاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ على ( يصرف للموظف المحال إلى التقاعد لإكمال السن القانونية أو بناءً على طلبه أو لأسباب صحية ، ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٣٠) ثلاثين سنة ، مكافأة نهاية الخدمة وتحتسب على أساس كامل الراتب الأخير والمخصصات (١٢×) <sup>(٥٧)</sup> . بينما لم ينص قانون العمل السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ( الملغى ) على إحتساب مكافأة نهاية الخدمة ، وهو خلل تشريعي عالجه القانون الحالي .

### الفرع الثاني قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة في التشريعات المقارنة

أما فيما يتعلق بقواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة في التشريعات المقارنة فقد تضمنت تشريعات هذه الدول قواعد مختلفة في كيفية إحتساب مكافأة نهاية الخدمة تختلف باختلاف عدد سنوات خدمته وسنه ، فقد تضمن قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ نصوص تبين قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة وهي : يمنح العامل مكافأة نهاية الخدمة عند بلوغه سن الستين سنة من العمر على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة خدمة إذا كان مجموع سنوات خدمته لا يقل عن (٥) خمسة سنوات ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين

الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي، أما إذا كان مجموع خدمته أكثر من خمسة سنوات فيمنح أجر شهر كامل عن كل سنة (٥٨). وكذلك تضمن قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر شهر واحد عن كل سنة فعلية، ويحتسب بموجب أجر آخر شهر كان يتقاضاه العامل وبغض النظر عن سنه أو أسباب إنتهاء خدمته، في حالة كونه غير مشمول بنظام الحماية والضمان الإجتماعي (٥٩)، وكذلك تضمن قانون العمل الفلسطيني قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس شهر واحد عن كل سنة خدمة فعلية بغض النظر عن سنوات خدمته، وإعتبر كسور السنة بمثابة سنة كاملة لغرض حساب المكافأة (٦٠). كما تضمن قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧ قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الخدمة الفعلية المؤداة بما لا يقل عن ثلاثة سنوات خدمة ولا يزيد عن عشرة سنوات، ويستحق بموجبها مكافأة نهاية خدمة بمعدل أجر شهر واحد عن كل سنة خدمة فعلية (٦١)، كما نظم قانون العمل الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر (٢١) واحد وعشرون يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، وأجر ثلاثين يوما عما زاد عن خمس سنوات، على شرط أن لا يزيد مقدار المكافأة في مجموعها عن أجر سنتين (٦٢). كما تضمن قانون العمل البحريني قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة تحسب على أساس أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة خدمة من السنوات الثلاث الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة (٦٣). وفي الكويت تضمن قانون مكافأة نهاية الخدمة قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس:

أ - أجر عشرة أيام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة، وذلك للعمال الذين يقاضون أجورهم باليومية أو بالأسبوع أو بالقطعة أو بالساعة.  
ب - أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة خدمة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين تقاضون أجورهم بالشهر (٦٤). كما تضمن قانون العمل السعودي قواعد إحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، و أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير (أجر فعلي) أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل (٦٥)

### المطلب الثاني. حالات إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة

هناك شروط وحالات عند تحققها يستحق العامل بموجبها مكافأة نهاية الخدمة، وهذه الحالات وردت على سبيل الحصر في التشريعات العمالية ومنها التشريعات العراقية وكذلك تشريعات العمل المقارنة في الدول العربية، لذلك سنتناول حالات إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة في التشريعات العراقية في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فسيكون مخصصا لحالات إستحقاقها في التشريعات المقارنة.

#### الفرع الأول حالات إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة في التشريع العراقي

عند إنتهاء علاقة العامل برب العمل بغض النظر عن سبب إنتهاء خدمته - ما عدا بعض الحالات التي تنص عليها القوانين ذات العلاقة فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة بسبب ذلك، وتكاد تتفق معظم التشريعات المقارنة على ذات الشروط التي يستحق بموجبها العامل مكافأة نهاية الخدمة، ومن بينها تشريعات العمل والضمان الإجتماعي العراقية، فقد نص قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الأسبق على جملة شروط يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عند تحقق أحدها وهي:

١. إذا أنهى صاحب العمل خدمات العامل لأي سبب من الأسباب.
  ٢. إذا إنتهت خدمة العامل أو المستخدم لأي سبب من الأسباب.
  ٣. عند إنقضاء المدة المتفق عليها بين العامل أو المستخدم وصاحب العمل.
  ٤. إذا تركت المرأة خدمتها بسبب الزواج.
  ٥. إذا بلغ العامل أو المستخدم الستين من العمر ن ولم يكن مشمولا بالضمان الإجتماعي (٦٦). بينما لم ينص قانون العمل السابق رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ على حالات لإستحقاق مكافأة نهاية الخدمة، وقد تضمن قانون العمل الحالي بيان إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة عند إنتهاء عقد العمل (٦٧). أما بالنسبة لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي الحالي فقد ذكر عدة شروط يستحق العامل بموجبها مكافأة نهاية الخدمة وهي:
١. إذا بلغ الرجل الستين من العمر، أو بلغت المرأة العاملة الخامسة والخمسين من العمر.
  ٢. إذا استقالت العاملة المضمونة عن عملها بسبب زواجها أو وضعها.
  ٣. إذا خرج العامل نهائيا من نطاق قانون العمل.

### الفرع الثاني حالات إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة في التشريعات المقارنة

نصت المادة (٣٢) من قانون العمل الأردني على استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة بغض النظر عن أسباب إنتهاء خدمته ، كما نصت المادة (٢١) على حالات إنتهاء عقد العمل بقولها ( 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 ( ٦٩). كما تضمن قانون العمل الكويتي الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة وذلك في المادة (٥٧) والتي نصت عل ( يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون إعلان مع استحقاقه المكافأة في الأحوال التالية:

أ - إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.

ب - إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه.

ج - اذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته.

كما تضمنت المادة (٥٩) حالات إنتهاء عقد العمل وهي : (ينتهي عقد العمل في حالة حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات القانونية ، وتصبح مكافآت العمال ديناً واجب الوفاء على الخلف ، ويجوز أن يستمر العمال في خدمة الخلف مع الاحتفاظ لهم بمكافآتهم عن المدة السابقة) (٧٠). وقد نظم قانون العمل المصري الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة وهي :

١. بلوغ العامل سن الستين سنة إذا لم يكن مشمولاً بالتقاعد .

٢. سنوات خدمة العامل السابقة على سن الثامنة عشر من العمر (٧١).

كما تضمن قانون العمل البحريني الحالات التي يستحق بموجبها العامل مكافأة نهاية الخدمة وهي :

١. إنتهاء العقد محدد المدة .

٢. إنهاء العقد غير محدد المدة بإتفاق الطرفين .

٣. الإنهاء التعسفي لعقد العمل الفردي من قبل صاحب العمل (٧٢). كما تضمن قانون العمل الإماراتي الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة في المادة (١٣٢) منه وهي (يستحق العامل الذي اكمل سنة او اكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته ولا تدخل ايام الانقطاع عن العمل بدون اجر في حساب مدة الخدمة) (٧٣).

### المطلب الثالث الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة

هناك حالات ينص عليها المشرع لا يستحق العامل عند تحقق أحدها مكافأة نهاية الخدمة أوردتها التشريعات ذات العلاقة ومن بينها التشريعات العراقية ، لذلك سنتناول هذه الحالات في التشريع العراقي في الفرع الأول ، ثم نبين هذه الحالات في التشريعات المقارنة في الفرع الثاني .

### الفرع الأول الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة في التشريع العراقي

نص قانون العمل الحالي على حالات حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة وهي :

١. إذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة ، أما إذا كان الحكم أقل من سنة واحدة فيعاد إلى عمله ، دون أن يستحق أجور المدة التي قضاها بالتوقيف أو الحبس.

٢. عندما يرتكب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته بموجب عقد العمل.

٣. إذا إنتحل العامل شخصية كاذبة ، أو تقديم مستندات مزورة (٧٤).

### الفرع الثاني الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة في التشريعات المقارنة

تنص التشريعات المقارنة على الحالات التي يحرم بسببها العامل من إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة مع إختلافها في تفصيل ذلك ، ومن بين هذه التشريعات قانون العمل المصري حيث نصت المادة (٦٩) منه على الحالات التي لا يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة وهي :

١. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قدم مستندات .
  ٢. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلا اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .
  ٣. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .
  ٤. إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتاليه ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة ايام في الحالة الاولي ، وبعد غيابه خمسة ايام في الحالة الثانية .
  ٥. إذا ثبت ان العامل افشي اسرار المنشأة التي يعمل بها ادت إلي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة .
  ٦. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .
  ٧. إذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالات سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .
  ٨. إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل او المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه .
  ٩. إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلي (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون (٧٥).
- كما و نصت المادة (٤٠) من قانون العمل العماني على : ( لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية :

١. إذا إنتحل شخصية غير صحيحة أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل .
  ٢. إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الدائرة المختصة بالواقعة خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بوقوعها .
  ٣. إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر ، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال .
  ٤. إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى .
  ٥. إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها .
  ٦. إذا حكم عليه نهائياً في جنائية أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به .
  ٧. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي .
  ٨. إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول ، أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه ، أو إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام .
  ٩. إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله (٧٦) .
- كما نص قانون العمل الكويتي على حالات حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة في المادة (٥٥) على ( لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون إعلان وبدون مكافأة في الأحوال الآتية

١- إذا ارتكب خطأ تسبب عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.

٢- إذا تكررت مخالفته لتعليمات صاحب العمل ، فيما عدا الحالات التي تقتضيها سلامة العمال وأمن العمل ، فهذه في بعض الأحوال لا يشترط فيها التكرار ويراعى في كل ذلك ما جاء بلائحة الجزاءات المعتمدة.

٣ - إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية.

٤ - إذا حكم عليه بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.

٥ - إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه . مع مراعاة ما جاء بلائحة

الجزاء المعتمدة،

- ٦ - إذا أخل أو قصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون
٧. - إذا ثبت أن العامل قد أدخل غشا ليحصل على العمل.
- ٨ - إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه<sup>(٧٧)</sup>.

ومن بين القوانين التي حددت حالات الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة قانون معاشات الخدمة العامة السوداني وهي :

١. إستقالة العامل

٢. الفصل من العمل بسبب ارتكاب جريمة مخلة بالشرف .

٣. الفصل عن العمل بسبب الغياب <sup>(٧٨)</sup>.

كما نصت المادة ( ١١٣ ) من قانون العمل البحريني على ( لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل بدون مكافأة أو إخطار أو تعويض إلا في الحالات الآتية:

١. إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادة أو توصيات مزورة.

٢. إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣. إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر .

٤. إذا تغيب عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥. إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

٦. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.

٧. إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

٨. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل.

٩. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه<sup>(٧٩)</sup>

كما نصت المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني على حالات حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة وهي :

١. اذا انتحل العامل شخصية او هوية غيره او قدم شهادات او وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه او الاضرار بغيره.

٢. اذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

٣. اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهة او الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة ايام من وقت علمه بوقوعه.

٤. اذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين.

٥. اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة. و. اذا افشى العامل الاسرار الخاصة بالعمل.

٦. اذا ادين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجنائية او بجنحة ماسة بالشرف والاخلاق العامة.

٧. اذا وجد اثناء العمل في حالة سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة او مؤثر عقلي او ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل.

٨. اذا اعتدى العامل على صاحب العمل او المدير المسؤول او احد رؤسائه او اي عامل او على اي شخص آخر اثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب او التحقير<sup>(٨٠)</sup>.

- (١) المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٨٧ .
- (٢) تنظر المادة (١ / رابع عشر ) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ .
- (٣) المحامية نور فرحات نعيم ، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني ، بحث منشور على الموقع الإلكتروني [WWW.Arablaw.com](http://WWW.Arablaw.com) تاريخ آخر زيارة ١٧/١٢/٢٠١٦ .
- (٤) د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل قانون العمل ، الطبعة الأولى ن مطبعة الوفاء ن الإسكندرية ، ٢٠١٠ ، ص ٥١٨ .
- (٥) المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
- (٦) د. حسن محمد هند ، شرح أحكام قانون العمل ، الجزء الأول ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٩ .
- (٧) د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، الطبعة الأولى ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، ٢٠١٠ ، ص ٦١٦ .
- (٨) د. محمد لبيب شنب ، المصدر السابق ، ص ٦١٦ .
- (٩) ينظر المادة (٧٧/أ) والمادة (١٧٨) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ .
- (١٠) د. محمد علي الطائي . قانون العمل ، دار المحجة البيضاء ، بيروت ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٤٧ .
- (١١) د. عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ج ١- القاهرة - دار النشر ، ص ١٥٨ .
- (١٢) محمد سعيد بناني ، تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية ، القاهرة ، مكتب العمل العربي ، ١٩٩٣ ، ص ١١٦ .
- (١٣) د. عبد المجيد الحكيم ، الموجز في شرح القانون المدني العراقي ، (مصادر الالتزام ، الكتاب الاول) ، الجزء الاول (الطبعة الاولى) ، بغداد ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، ١٩٦٠ ، ص ٣٦٢-٣٦٣ .
- (١٤) المادة (١٨٣) من القانون المدني العراقي النافذ .
- (١٥) المادة (٢٦) من قانون العمل العراقي الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .
- (١٦) . تنظر المادة (٣٤/أولا/ هاء) من قانون العمل الحالي .
- (١٧) د. شاب توما منصور ، شرح قانون العمل ، الطبعة الخامسة ، بغداد ، دار الطبع والنشر الاهلية ، ١٩٧٢ ، ص ٤١٣ .
- (١٨) د. غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، عمان ، دار وائل للطباعة والنشر ، ٢٠٠١ ، ص ٢٠٤ .
- (١٩) المادة (٣٥) والتي نصت على انه:- (ثالثا:- يجوز انتهاء العقد بدون سابق اشعار لاي من الطرفين المتعاقدين في احدى الحالات التالية:- إذا اتفق الطرفان كتابة على انتهاء العقد) .
- (٢٠) د. هشام رفعت هاشم ، عقد العمل في الدول العربية ، عقد العمل في الدول العربية ، القاهرة ، الدار القومية للطباعة والنشر ، ١٩٦٤ ، ص ١١١ .
- (٢١) للمزيد تنظر المادة (٤٣) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ .
- (٢٢) للمزيد تنظر المادة (١٢٧) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ( الملغى ) .
- (٢٣) خالد محمد مصطفى المولى ، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي (رسالة ماجستير/كلية القانون ، جامعة بغداد) ١٩٨٩ ، ص ١٦٩-١٧٠ .
- (٢٤) د. حسن كيرة ، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن ، ، القاهرة ، مكتبة مكابي ، ١٩٧٧ ، ص ٢٧٣-٢٧٤ .
- (٢٥) د. محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٦ ، ص ٤٤٣-٤٤٥ .
- (٢٦) د. عدنان العابد ، ود. يوسف إلياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، بغداد ، مطبعة العمال المركزية ، ١٩٨٩ ، ص ٣٢٥-٣٢٦ .
- (٢٧) تنظر المادة (٣٥) من قانون العمل العراقي الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .
- (٢٨) د. صبا نعمان الويسي ، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي ، (رسالة ماجستير/كلية القانون ، جامعة بغداد ) ، ١٩٩٨ ، ص ٣٠ - ٣١ .
- (٢٩) د. هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الاردني ، عمان ، مكتبة المحتسب ، ١٩٧٣ ، ص ٢٦٤ - ٢٦٥ .
- (٣٠) د. حسن كيرة ، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن ، بيروت ، مكتبة مكابي ، ١٩٧٧ ، ص ٢٦٣ .

- (٣١) نصت المادة (٤٢٥) من القانون المدني العراقي النافذ على انه :- (ينقضي الالتزام اذا اثبت المدين ان الوفاء به اصبح مستحيلا لسبب اجنبي لا يد له فيه).
- كما وقد نصت المادة (٣٧٣) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ على انه:- (ينقضي الالتزام اذا اثبت المدين ان الوفاء به اصبح مستحيلا عليه لسبب اجنبي لا يد له فيه).
- (٣٢) المادة (٣٦ / ٤-٥) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ (الملغى).
- (٣٣) محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، بيروت، مطبعة صادر، ١٩٩٨، ص ١٢٨
- (٣٤) محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة العشرون عمال، في القضية ١٠٨٤ لسنة ١٩٥٥ جلسة ٣ / ١٢ / ١٩٥٦، أوردها حسن الفكاهي، موسوعة القضاء والفقهاء للدول العربية، الجزء الثالث والعشرون، القاهرة، الدار العربية للموسوعات القانونية، ١٩٧٧-١٩٧٨، ص ٤٢٢
- (٣٥) د. عدنان العابد، وقف عقد العمل، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، العدد (١٠)، بغداد، ١٩٧٩، ص ٨٦ - ٨٧.
- (٣٦) د.حسن الفكاهي، المدونة العمالية (قانون عقد العمل الفردي) الجزء الاول (الطبعة الثانية)، القاهرة، دار المعارف، ١٩٥٨، ص ٣٩٨.
- (٣٧) د. عدنان العابد و د. يوسف إلياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٢٩٨.
- (٣٨) د. عدنان العابد ود يوسف الياس -قانون العمل، المصدر نفسه، ص ٣٢٢.
- (٣٩) د. كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي والمبادئ القانونية في قانون اصابات العمل وامراض المهنة، الطبعة الثانية، القاهرة، مطبعة دار التأليف، ١٩٥٥، ص ٤٢٤-٤٢٩.
- (٤٠) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٣٢٣.
- (٤١) المادة (٤٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.
- (٤٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٣٢٣.
- (٤٣) شاب توما منصور، مصدر سابق، ص ٣٨٩-٣٩٠.
- (٤٤) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل -القاهرة- مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، ص ٥١٢.
- (٤٥) تنظر المادة (٤٣ / أولا / ط) من قانون العمل الحالي.
- (٤٦) د. صبا نعمان الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، مصدر سابق، ص ٨٧.
- (٤٧) د. حسن كيرة، مصدر سابق، ٦٧٦ وما بعدها.
- (٤٨) د. عدنان العابد، وقف عقد العمل، مصدر سابق، ص ١٩٦.
- (٤٩) د. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد مع نصوص اتفاقية العمل الدولية النافذة في الجمهورية العربية السورية، الطبعة الأولى، دمشق، المكتب الإسلامي، ١٩٦٩، ص ٣٣٦-٣٣٨.
- (٥٠) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ٢٥٤.
- (٥١) -محمد عبد الخالق عمر، مصدر سابق، ص ٤١٦.
- (٥٢) د. قدرى عبد الفتاح الشهاوي، مصدر سابق، ص ٢٥٩.
- (٥٣) د. محمد عبد الخالق عمر، مصدر سابق، ص ٤١٦.
- (٥٤) د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص ٤٣٨.
- (٥٥) د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مصدر سابق، ص ١١٥.
- (٥٦) قانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة ٢٠١٤.
- (٥٧) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.
- (٥٨) تنظر المادة (١٩٦) من قانون العمل المصري الموحد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- (٥٩) تنظر المادة (٣٢) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.



- (٦٠) تنظر المادة (٤٥) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.
- (٦١) للمزيد تنظر المادة (٦٠) من قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧ .
- (٦٢) تنظر المادة (١٣٢) من قانون العمل الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ .
- (٦٣) تنظر المادة (١١١) من قانون العمل البحريني رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ .
- (٦٤) تنظر المادة (٥٢) من قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ .
- (٦٥) تنظر المادة (٨٤) من قانون العمل والعمال السعودي لسنة ٢٠٠٥ .
- (٦٧) د. عدنان العابد ، د. يوسف إلياس ، قانون الضمان الإجتماعي ، مصدر سابق ، ص ١٧٨-١٧٩ .
- (٦٨) للمزيد ينظر المواد (٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ) من قانون العمل الحالي .
- (٦٩) للمزيد تنظر المادة (٧٨) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
- (٧٠) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .
- (٧١) قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ .
- (٧٢) تنظر المواد (١٢٥ ، ١٢٦ ) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٧٣) تنظر المواد (١٠٦ ، ١٠٧ ، ١٠٨ ) من قانون العمل البحريني رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ .
- (٧٤) قانون العمل الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ .
- (٧٥) تنظر المواد (٣٤ ، ٤٥ ) من قانون العمل الحالي .
- (٧٦) قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٧٧) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٠٥ .
- (٧٨) قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ .
- (٧٩) تنظر المادة (٢١) من قانون معاشات الخدمة العامة لسنة ١٩٩٣ .
- (٨٠) قانون العمل البحريني رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ .
- (٨١) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .