

محاضرات في قانون العمل العراقي

رقم (37) لسنة 2015

المحاضرة الثانية عشر

د. علي جاسم محمد السعدي
كلية القانون / جامعة المستقبل
للعام الدراسي 2024 / 2025

الفصل الثاني: وقف وإنهاء عقد العمل الفردي

- يمر عقد العمل بحالات قد يتوقف فيها تنفيذه لفترة من الزمن قبل أن يعاود الطرفان استئناف الالتزامات المترتبة عليه. ومن الطبيعي أن يصل عقد العمل إلى نهايته إما بشكل طبيعي أو بتأثير من أحد الأطراف أو بالإرادة المشتركة. سنستعرض في هذا الفصل حالات وقف عقد العمل وإنهاء العقد في القانون العراقي.

• المبحث الأول: وقف عقد العمل

- قانون العمل في العراق يضع مجموعة من الوسائل الفنية لضمان استقرار علاقة العمل وحماية حقوق العامل، ويُعد وقف عقد العمل أحد الآليات الهامة في هذا الصدد. وقف عقد العمل هو حالة يتوقف فيها تنفيذ الالتزامات المتبادلة بين صاحب العمل والعامل لفترة معينة، ويعود الطرفان لاستئناف هذه الالتزامات عندما تزول الأسباب التي أدت إلى الوقف.

حالات وقف عقد العمل

- تتسم فكرة وقف عقد العمل بطابع خاص في قانون العمل العراقي مقارنة بالقوانين التقليدية. حيث لا تقتصر الحالات على النظرية التقليدية للقوة القاهرة، بل تتوسع لتشمل حالات يمكن أن تتعلق بالظروف الخاصة للعامل مثل المرض أو إجازة الأمومة، بالإضافة إلى الظروف التي قد يمر بها صاحب العمل. من خلال هذه الحالات، يُحافظ العامل على حقوقه المالية والأقدمية في العمل، مما يسهل عليه العودة للعمل بعد انتهاء فترة الوقف.

1. الوقف الاتفاقي

- يحدث الوقف الاتفاقي عندما يتفق طرفا العقد (صاحب العمل والعامل) على وقف تنفيذ التزاماتهما لفترة معينة مع الحفاظ على وجود العقد. يمكن أن يتم هذا الاتفاق بناءً على طلب العامل في حالات معينة، مثل الإجازات المرضية أو الشخصية، أو لأسباب تتعلق بالظروف الخاصة لصاحب العمل.

إجازات عامة

• تعد الإجازات العامة أحد أشكال الوقف الاتفاقي، حيث يحصل العامل على فترة من الراحة التي لا يتعين عليه خلالها أداء عمله:

1. إجازة الضرورة: يمكن للعامل طلب إجازة بدون أجر في حالات الضرورة الخاصة التي يتطلبها وضعه الشخصي.

2. إجازة الزواج: يحق للعامل الحصول على إجازة خاصة بمناسبة الزواج، وهي إجازة لفترة محددة.

• إجازات المرأة

• حماية للمرأة العاملة، خصص قانون العمل العراقي بعض الإجازات الخاصة بها:

1. إجازة الأمومة: يحق للأم العاملة الحصول على إجازة أمومة لرعاية طفلها، وتستمر هذه الإجازة لمدة لا تزيد على سنة واحدة، دون أن يترتب عليها دفع الأجر من قبل صاحب العمل.

2. إجازة رعاية الطفل: يحق للعامل الحصول على إجازة لرعاية طفل صغير دون السادسة من عمره.

ويشمل هذا الحق الإعفاء من العمل لمدة قد تصل إلى 30 يومًا في السنة، دون أن يُدفع الأجر خلالها.

المطلب الثاني: استحالة تنفيذ الالتزام مؤقتًا

- في بعض الأحيان، قد يستحيل على أحد أطراف العقد، سواء كان العامل أو صاحب العمل، تنفيذ التزاماته بسبب ظروف غير متوقعة يطلق عليها القوة القاهرة. وتعد هذه الاستحالة مؤقتة ولا تؤدي إلى إلغاء العقد، بل إلى وقفه لحين زوال هذه الظروف. تتعلق الاستحالة في هذه الحالة بشخص العامل في بعض الحالات، بينما في حالات أخرى تتعلق بذمة صاحب العمل المالية أو ظروفه الاقتصادية.
- الفرع الأول: حالات وقف العقد الرجعة إلى العامل
- تتعدد الأسباب التي قد تؤدي إلى توقف العقد بسبب ظروف شخصية تتعلق بالعامل. وفيما يلي أبرز الحالات التي يعالجها قانون العمل العراقي:

1. الإجازة المرضية:

- يحق للعامل الحصول على إجازة مرضية لمدة لا تتجاوز 30 يومًا خلال سنة العمل بأجر كامل. وإذا استمر المرض بعد ذلك، يُعد العقد موقوفًا، مع دفع بدل مالي من صندوق الضمان الاجتماعي عن الفترة التي تتجاوز الإجازة المرضية. إذا أثبتت الفحوصات الطبية أن العامل لم يشف من المرض خلال 6 أشهر من تاريخ الإصابة، يتم اعتبار العقد موقوفًا بشكل دائم.

2. إجازة الولادة:

- يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 9 أشهر، وفقًا للمادة (79) من قانون العمل. في حال حدوث مضاعفات أو ولادة متعددة، يمكن تمديد الإجازة إلى فترة أطول، مع ضمان حقوق العاملة في العودة إلى العمل بنفس الأجر بعد انتهاء إجازتها.

3. إجازة الإضراب:

- نص قانون العمل على أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل لا تنقطع خلال فترة الإضراب، بل يُوقف العقد وتُوقف آثاره دون إنهائه. يُسمح للعامل بالعودة للعمل عند انتهاء الإضراب.

4. الواجبات النقابية:

- في بعض الحالات، يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء واجباته النقابية بموجب اتفاقية جماعية، مع ضمان استحقاقه للأجر الكامل خلال هذه الفترة.

الفرع الثاني: حالات الوقف العائدة إلى صاحب العمل

- أما بالنسبة لحالات الوقف التي تعود إلى صاحب العمل، فهي تتعلق بالاستحالة المؤقتة التي تؤثر في قدرة صاحب العمل على تنفيذ التزاماته تجاه العامل بسبب ظروف اقتصادية أو مهنية. أبرز الحالات تشمل:

1. الوقف الاقتصادي:

- في حالة حدوث نقص في الموارد الأولية الضرورية لإتمام العمل، أو إذا أصاب المشروع كساد اقتصادي أو كانت هناك صعوبة في تصريف المنتجات، قد يوقف صاحب العمل التزاماته تجاه العامل. هذا النوع من الوقف قد يحدث أيضاً في حال وقوع كوارث طبيعية أو مشاكل مالية تهدد استمرارية المشروع.

2. أضرار اقتصادية أو مالية:

- في حالة تدمير المشروع جزئياً بسبب ظروف قاهرة أو صعوبة في تأمين رأس المال أو التمويل اللازم، قد يتوقف المشروع مؤقتاً، مما يؤدي إلى توقيف العمل والعقد مع العامل.

التنظيم القانوني للوقف المؤقت في قانون العمل العراقي

- طبقاً للمادة 172 من قانون العمل العراقي، في حالات الوقف المؤقت التي لا تتعلق بإرادة العامل، يتعين على صاحب العمل دفع أجور العامل عن الفترة التي يتوقف فيها العمل، مع إمكانية تعويضه عن الخسائر الناجمة عن فترة التوقف. يلتزم صاحب العمل بتوفير الأجر في حدود ما هو مستحق وفقاً للظروف التي يمر بها المشروع.

• الخلاصة

- تتعدد الحالات التي يمكن فيها وقف عقد العمل سواء بسبب ظروف صحية أو اقتصادية، ويتمتع قانون العمل العراقي بمرونة في التعامل مع هذه الحالات. يضمن القانون حقوق العامل في فترات الوقف المؤقت، سواء في إجازات مرضية أو ولادة أو حتى في حالات الإضراب أو الواجبات النقابية. وعلى صاحب العمل في حالات الوقف الاقتصادي، أن يتعامل مع العامل بشكل عادل وفقاً للمبادئ القانونية، مع ضمان حقوقه المالية وتوفير عودته للعمل بعد انتهاء فترة الوقف.

البحث الثاني: انتهاء عقد العمل

• لا يمكن أن يستمر عقد العمل إلى الأبد، ولذلك ينظم قانون العمل حالات انتهاء العقد بشروط خاصة تهدف إلى حماية حقوق العامل. يمكن أن ينتهي عقد العمل بسبب أسباب متعددة، سواء كانت إرادية أو غير إرادية، ومن بين هذه الأسباب ما يتعلق بالاستحالة في تنفيذ الالتزامات، سواء من جانب العامل أو صاحب العمل.

• **المطلب الأول: انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ**

• ينفسخ عقد العمل بحكم القانون إذا استحال على أحد الطرفين (العامل أو صاحب العمل) تنفيذ التزاماته بشكل نهائي بسبب قوة قاهرة أو ظروف خارجة عن إرادة الطرفين.

• **الفرع الأول: استحالة التنفيذ من جانب العامل**

• إن التزام العامل بأداء العمل هو التزام بمجهود شخصي، وعليه فإن هذا الالتزام ينقضي وينفسخ العقد إذا أصبح مستحيلًا على العامل القيام به. من أبرز الحالات التي تؤدي إلى انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ من جانب العامل:

1. وفاة العامل:

- يفسخ العقد تلقائيًا بحكم القانون فور وفاة العامل، إذ إن التزامه هو التزام شخصي. إذا كانت وفاة العامل بعد أن أمضى في الخدمة مدة سنة على الأقل، يحق لأسرته الحصول على ما يعادل أجر آخر شهرين كاملين.

2. مرض طويل الأمد:

- إذا أصيب العامل بمرض أبعده عن العمل ولم يشف منه بعد ستة أشهر من تاريخ الإصابة، يفسخ العقد بحكم القانون بشرط تقديم شهادة طبية رسمية تثبت المرض وتستمر لمدة تزيد عن 6 أشهر.

3. العجز:

- إذا بلغ العجز لدى العامل 75% من العجز الكلي، يتم فسخ العقد بناءً على شهادة طبية رسمية تثبت ذلك، ويجب إنذار العامل قبل الفسخ بفترة لا تتجاوز 30 يومًا.

4. الحكم القضائي بالحبس:

- إذا حكم على العامل بحكم قضائي باتّ بحبس أكثر من سنة، يفسخ العقد تلقائيًا وفقًا لقانون العمل.

5. بلوغ سن التقاعد:

- عندما يصل العامل إلى سن التقاعد، يتم فسخ العقد ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة وفقًا لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، مع ضرورة أن يُرسل صاحب العمل إنذارًا قبل الفسخ.

الفرع الثاني: استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل

• تتعلق حالات استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل بحالات نادرة ولكنها قد تحدث، وتشمل:

1. وفاة صاحب العمل:

• إذا توفي صاحب العمل وكان عقد العمل يعتمد على شخصيته (مثل العمل لدى طبيب أو فنان)، فإن العقد يفسخ بحكم القانون، ولا يمكن نقله إلى الورثة. أما إذا كان العقد لا يعتمد على الشخصية، فيمكن نقل حقوق وواجبات العمل إلى الورثة.

2. إغلاق المشروع بسبب قوة قاهرة:

• إذا دُمّر المشروع نتيجة حادث طبيعي (مثل الزلزال أو الحريق) أو إذا حدثت ظروف طارئة تجبر صاحب العمل على إغلاق المشروع بشكل دائم، فإن العقد يفسخ.

3. تصفية المشروع قضائياً:

• إذا صدر حكم قضائي بتصفية المشروع الذي يعمل فيه العامل، يفسخ العقد، ولا يُعتبر ذلك خطأ من صاحب العمل، ويتم دفع أجور العامل حتى تاريخ التصفية.

• الخلاصة

• يضع قانون العمل العراقي إطاراً قانونياً واضحاً لحالات انفساخ عقد العمل، سواء بسبب استحالة التنفيذ من جانب العامل أو صاحب العمل. في بعض الحالات، مثل وفاة العامل أو صاحب العمل، أو مرض العامل الطويل الأمد، أو إغلاق المشروع بسبب قوة قاهرة، يتم فسخ العقد تلقائياً، مع ضمان حقوق العامل مثل الأجر أو المكافأة وفقاً للظروف المحددة.

المبحث حول انتهاء عقد العمل

- المطلب الأول: انتهاء عقد العمل باتفاق إرادي بين الطرفين
- يمكن أن ينتهي عقد العمل باتفاق مشترك بين العامل وصاحب العمل. يشترط لصحة هذا الاتفاق أن تتوفر شروط انعقاد العقد، حيث قد يكون الاتفاق بمبادرة من صاحب العمل، أو بمبادرة من العامل.
- يجب أن يتوافق هذا الاتفاق مع الشروط التي يحددها قانون العمل، ومن أبرزها شرط الكتابة الذي ينص عليه القانون في المادة 1/43، والذي يعتبر من شروط صحة الاتفاق بين الطرفين. يتطلب هذا أن يكون الانتهاء مكتوبًا بشكل رسمي حتى يكون له مفعول قانوني.
- الفرع الأول: إنهاء العقد باتفاق إرادي بين الطرفين
- ينتهي عقد العمل بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إذا تم ذلك بشكل رسمي وبالكتابة، وذلك لضمان حماية حقوق الطرفين. قد يكون الاتفاق بإرادة صاحب العمل أو العامل، وفي هذه الحالة يجب أن تكون هناك موافقة واضحة من كلا الطرفين. من الجدير بالذكر أن المشرع العراقي يشترط إرسال إشعار رسمي بإنهاء العقد في بعض الحالات مثل الاستقالة من جانب العامل.

الفرع الثاني: إنهاء العقد بإرادة العامل

- يسمح المشرع العراقي للعامل بالاستقالة من العمل بشرط إخطار صاحب العمل قبل (30) يوماً من انتهاء العقد. ورغم ذلك، فقد ألزمت المادة 149 من قانون العمل الجديد العامل بدفع تعويض لصاحب العمل في حال الاستقالة قبل انتهاء العقد أو ترك العمل دون إشعار مسبق.
- كما يحق للعامل إنهاء العقد دون دفع تعويض في حال وجود أحد الأسباب التالية:
 1. إذا خالف صاحب العمل التزاماته كما هو منصوص عليه في النظام الداخلي أو العقد الفردي.
 2. إذا ارتكب صاحب العمل جريمة ضد العامل أو أساء معاملته.
 3. إذا تواجد خطر جسيم يهدد صحة العامل أو حياته ولم يتخذ صاحب العمل إجراءات لإزالته.

الفرع الثالث: إنهاء العقد بإرادة منفردة من صاحب العمل

- نظم قانون العمل العراقي حالات إنهاء العقد بالإرادة المنفردة من صاحب العمل في عدة حالات:

1. تصفية المشروع اختياريًا:

- يمكن لصاحب العمل إنهاء عقود العمل إذا قرر إغلاق المشروع أو تصفيته. هذا يتطلب إشعارًا للعمال قبل مدة لا تقل عن 30 يومًا، بالإضافة إلى ضرورة الحصول على موافقة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

2. التقليل الاقتصادي للمشروع:

- إذا كانت الظروف الاقتصادية للمشروع لا تسمح بالاستمرار بكامل عدد العمال، يمكن لصاحب العمل تقليل عدد العمال بشرط الإشعار قبل 30 يومًا.

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل محدد المدة

- بخلاف عقد العمل غير محدد المدة، ينتهي عقد العمل المحدد المدة بنهاية المدة المحددة فيه أو بمجرد إنهاء العمل المنوط به.
- الفرع الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة
- عقد العمل المحدد المدة هو الذي يتم تحديده بزمن معين، وقد يكون مرتبطاً بموسم معين أو إنجاز مشروع معين، مثل تركيب آلات أو بناء منشأة. يشترط أن يكون العمل المحدد المدة مرتبطاً بمدة زمنية قابلة للتحقيق دون أن تعتمد على إرادة أحد الأطراف.

الفرع الثاني: مشروعية عقد العمل محدد المدة في القانون العراقي

• تسمح القوانين العراقية بإبرام عقد عمل محدد المدة في الحالات التالية:

الأعمال الموسمية:

1. مثل الأعمال التي تتطلب وجود عمال لفترات موسمية، كالعمل في موسم الحصاد أو في فترة معينة من السنة.

2. الأعمال المؤقتة:

التي تتطلب عمالة إضافية في حالات طارئة أو مؤقتة، مثل المشاريع التي تحتاج إلى عمالة إضافية لإنجاز أعمال معينة.

3. الأعمال العوضية:

• مثل الأعمال التي يتم فيها الاستعانة بالخبرة المؤقتة أو المهارات الخاصة، كتركيب منصات أو أعمال الهندسة الإلكترونية.

• تعتبر هذه الأنواع من الأعمال مشروعية بموجب القانون العراقي ويحق للعامل الاستفادة من حقوقه على قدم المساواة مع العمال في العقود غير محددة المدة إذا تم تجديد العقد بشكل متواصل.

الفرع الثاني: كيفية إنهاء عقد العمل محدد المدة

- يتميز عقد العمل محدد المدة بعدد من الخصائص التي تتعلق بمدة العقد وطريقة إنجائه، والتي تختلف عن العقود غير المحددة المدة.
- أولاً: الانتهاء التلقائي لعقد العمل محدد المدة
- ينتهي عقد العمل محدد المدة تلقائياً في الحالات التالية:
- انتهاء مدة العقد:
- عندما تنتهي المدة المتفق عليها بين الطرفين في العقد، ينتهي العقد تلقائياً دون الحاجة إلى أي إجراء قانوني خاص.
- انتهاء العمل المتفق عليه:
- إذا كان العقد قد أبرم لتنفيذ عمل معين أو تقديم خدمة معينة، ينتهي العقد تلقائياً عند الانتهاء من تنفيذ ذلك العمل أو تقديم الخدمة.

ثانيًا: الإنهاء المشروع لعقد العمل محدد المدة

• هناك حالات معينة يمكن فيها إنهاء العقد بشكل مشروع، وهذه الحالات تشمل:

• 1. الإنهاء بسبب القوة القاهرة:

• إذا حدثت قوة القاهرة، مثل وفاة العامل أو تدمير المشروع بشكل كامل، فإن استحالة تنفيذ العقد تنشأ عن ظروف خارجة عن إرادة الطرفين، وبالتالي ينتهي العقد.

• 2. الإنهاء من قبل صاحب العمل:

• يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد في بعض الحالات المحددة في القانون، مثل ارتكاب العامل لخطأ جسيم أو إذا كانت هناك أسباب اقتصادية تستدعي تقليص عدد العمال أو تصفية المشروع. ولكن يجب أن تتوفر الضمانات القانونية اللازمة لضمان عدم استغلال صاحب العمل لهذه الحالات للتخلص من العامل بشكل غير قانوني.

ثالثًا: عدم مشروعية الإنهاء المنفرد

- القانون يحظر على أي طرف في عقد العمل محدد المدة إنهاء العقد قبل انقضاء المدة المحددة أو إنجاز العمل المتفق عليه، إلا في الحالات التي يخل فيها أحد الأطراف بالالتزامات الجوهرية.
- استثناءات:

- يجوز إنهاء العقد باتفاق بين الطرفين، بشرط أن يكون الإنهاء مكتوبًا. في حال عدم توافق الطرفين على إنهاء العقد بشكل متفق عليه، يتحمل الطرف الذي يخل بالالتزامات جزاء يتمثل في دفع تعويض للطرف الآخر عن الفترة المتبقية من العقد.

• الخلاصة

- إنهاء عقد العمل محدد المدة يعتمد على إتمام العمل أو انتهاء المدة المتفق عليها، ويمكن أن يتم بشكل تلقائي أو من خلال اتفاق بين الأطراف، بشرط توافر الشروط القانونية المنصوص عليها في قانون العمل.