

المحاضرة رقم ١٠

عقد العمل محدد المدة

يعد عقد العمل محدد المدة إستثناء على القواعد العامة في إنشاء العقود في العراق على وفق المادة (٣٨/ثانياً) من قانون العمل النافذ التي نصت على أنه: (لا يجوز تحديد مدة العقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة) وأن يتمتع العمال بحقوق عمال العقد الدائم نفسها (المادة ٣٩/ثانياً)، مع تحوله إلى عقد عمل غير محدد المدة إذا جدد ولأكثر من مرة، وإزاء خصوصية عقد العمل محدد المدة نبين ماهيته وحالات إنهاؤه المشروعة، بالإضافة إلى الآثار المترتبة على عقد العمل.

أولاً: ماهية عقد العمل محدد المدة:

يكون عقد العمل محدد المدة إذا كان إنتهاؤه محددًا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتوقف تحققها على إرادة أحد المتعاقدين وذلك سواء أكان التاريخ معلوماً لتحقيق الواقعة أم لا، وكذلك يعد محددًا المدة إذا حُدد بموسم معين تحديداً دقيقاً بنظر المتعاقدين، أو أن 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:

قد أطلق عليها المشرع تارة بـ(العمل العرضي) وتارة بـ(العمل المؤقت) أو (العمل الموسمي) (المادة ١)، وقد أجاز المشرع شروطاً محددة نص عليها القانون لإبرام عقد العمل محدد المدة، ويتمثل بالتالي:

- ١- يبرم 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 الأعمال ذات الطبيعة المستمرة أي المشاريع التي يجري بها العمل استمرار دون توقف على مواسم أو تحديد أعمال للإنجاز إلا إذا إقتضت متطلبات

العمل الاستعانة بعمال إضافيين لمدة وعمل معينين (كحالة وقف العقد لمرض العاملة أو لولادة أو ما إلى ذلك).

ثالثاً: أنواع الأعمال التي تدخل في نطاق عقود العمل المحددة المدة:

١- **الاعمال الموسمية:** هي التي تجري في مواسم معينة محددة كمواسم البذار أو مواسم القطف أو لمواجهة ضغط الأعياد مما يستدعي الإستعانة بالعمال حتى إنقضاء الموسم، وفقاً للمادة (١/خامساً)

٢- **الاعمال المؤقتة:** هي التي تقتضي طبيعة تنفيذها وإنجازها مدة محددة كترميم المشروع أو مد أنابيب الصرف الصحي، وفقاً للمادة (١/عاشراً).

٣- **العمل العرضي:** وهو العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا يدخل فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تزيد مدة إنجازه عن (٦ أشهر) كعمليات الإستعانة بالخبرة الإلكترونية لإضافة الآلات الحديثة التي تعمل بموجب ذلك أو لتركيب منصات وأرضيات حديثة لآلات ثم إستخدامها للمشروع، وفقاً للمادة (١/أحد عشر).

رابعاً: كيفية إنتهاء عقد العمل محدد المدة: تتمثل في عقد العمل محدد المدة خصوصية مدة الإنجاز مما يعني خصوصية في إنتهاء العقد.

١- **الانتهاء التلقائي:** وهو السبب الخاص الذي ينتهي به عقد العمل محدد المدة وذلك بإنتهاء مدته أو حلول الأجل المتفق عليه (المادة ٤٣/أولاً/و) وبإنقضاء العمل المتفق عليه إذا كان مبرماً لتنفيذ عمل معين أو لتقديم خدمة معينة وينتهي تلقائياً وبالطريقة التي حددها المشرع فلا حاجة

لإثبات مبرر مشروع للإنهاء (المادة ٤٣ / أولاً/ز)، مع ملاحظة أن هذا الإنتهاء يكون تلقائياً من دون الحاجة إجراء شكلي معين ودون الحاجة إلى توجيه إنذار لأن أجله محدد مسبقاً.

٢_ الإنهاء المشروع: قد يكون الإنهاء بسبب القوة القاهرة من حيث إستحالة التنفيذ تعود إلى أحد الطرفين في عقد العمل أياً كان نوعه مثاله وفاة العامل أو تدمير المشروع بشكل كلي، أو قد يكون إنهاء العقد من قبل صاحب العمل في حالة إرتكاب العامل خطأ كبير، فصاحب العمل يعاقبه تأديبياً عن طريق (الفصل) بعد تحقق الشروط التي قررها القانون، وبعد إستكمال كافة الضمانات التي أدرجها خوفاً من محاولة صاحب العمل المتخلص من العامل، وكذلك حالة الإنهاء للأسباب الاقتصادية والمتمثلة بتقليص المشروع أو تصفيته، وهو حق مطلق يقدره هو حسب مقتضيات مصلحة العمل بعد ثبوت عدم صلاحية العامل بالعمل بعد أن يثبت استهتاره بالعمل، أو قد يكون إنهاء العقد بسبب عدم مشروعية الإنهاء الإرادي، فالقاعدة في العقود محددة المدة أياً كان نوعها فإنه لا يجوز لأحد الطرفين الإنفراد بإرادته المنفردة قبل إنقضاء مدته أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه أو إنقضاء الموسم (المادة ٤٩)، إلا إن توافرت حالة من حالات التي يخل فيها أحدهم بالتزام جوهرياً ولكن كما نشأ العقد اتفاقاً بين إرادتي الطرفين لإبرام عقد محدد المدة، أجاز المشرع إنهاء العقد اتفاقاً (المادة ٤٣ / أولاً/هـ)، (التقاييل) بشرط كتابة الإتفاق على الإنهاء تحديداً وإلا فعند ذاك يتحمل الطرف المتخلف عن التنفيذ التزامه جزاءً، ويلتزم بدفع التعويض عن الفترة المتبقية للعقد.

الآثار المترتبة على إنتهاء 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 وإضطرابه للبحث عن غيره إن حالفه الحظ، وحقوق العامل تقسم إلى نوعين:

أولاً: حقوق العامل المالية: تتعلق بتصفية ما يستحقه العامل من أموال تُعد ديناً في ذمة

صاحب العمل، وهي:

١- مكافأة نهاية الخدمة: يستحق العامل الذي أنهيت 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 (المادة ٤٥) تضاعف عند إبطال لجنة إنهاء الخدمة ومحكمة العمل قرار الفصل ولعدم التمكين من الإعادة أو إذا لم يطلب العامل إعادته إلى العمل، حيث يعوض العامل تعويضاً عادلاً لا يقل عن ضعفي المبلغ المدفوع أساساً وهذا بمثابة عقوبة لصاحب العمل على الإنهاء غير المشروع (المادة ٤٨/ثانياً/ب).

٢- تصفية حقوق 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 المترتبة عن الأعمال الإضافية وأجور الإجازات السنوية المتراكمة والإجازات التي لم يحصل عليها خلال سنة العمل الأخيرة، فضلاً عن مستحقاته وتعويضاته المترتبة لأسباب قانونية أخرى كالمنح ونسبة المشاركة وما إلى ذلك.

ثانياً: حقوق العامل غير المالية: تتمثل بـ:

١- إنذار العامل: أدرج المشرع حق العامل بالإنذار تحريماً قبل قيام صاحب العمل بإنهاء عقده الذي يكون محدداً بـ(٣٠) يوماً قبل الإنهاء على أن يعرض في حال ثبوت عدم إنذار العامل كما يطلق عليه ببدل الإنذار (المادة ٤٤).

٢_ شهادات ووثائق العامل: تبين لنا عند دراستنا لإلتزامات صاحب العمل أن القانون يلزمه بإعطاء العامل شهادة عند إنتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل، وتاريخ إنتهاء العقد ونوع العمل الذي أداه وللعامل أن يطلب إضافة أية بيانات إلى هذه الشهادة، وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة وصحيحة (المادة ٤١/ثانياً/ز)، وكذلك إعطاء العامل شهادة - براءة ذمة - عند انتهاء العمل، شرط أن يكون العامل قد وفى بجميع الإلتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل الإمتناع إلا بإستخدام حقه في الحبس طبقاً للقواعد العامة كأن يكون بسبب إمتناع العامل عن سداد ما بذمته من دين أو عدم أداء ما ألتزم بأدائه.

٣_ ترحيل العامل إلى محل سكنه: ألزم المشرع في قانون العمل صاحب العمل الذي أستقدم العامل بمنحه تذكرة سفر إلى البلد الذي أستقدمه منه ما لم يكن قد أنقطع عن العمل مثل إنتهاء مدة العقد ولسبب غير مشروع، على أن يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الأجنبي تجهيز ونقل جثمانه إلى موطنه الأصيل أو محل إقامته إذا طلب ذووه ذلك (المادة ٣٢)، يتضح أن التزام صاحب العمل بترحيل العامل موقوف على مطالبة الأخير به، وقد حددت المادة (٩١٣/د) من القانون المدني بـ(١٥ يوماً)، فإذا إنقضت هذه المدة سقط حقه في مطالبة صاحب العمل بدفع مصاريف ترحيله، كما أن حق العامل في المطالبة بمصاريف ترحيله يظل قائماً في جميع الأحوال بإستثناء حالة فسخ العقد من جانب صاحب العمل لسبب مشروع وعليه فإن حق العامل في مصاريف ترحيله يسقط إذا ما أوقع صاحب العمل عليه عقوبة الفصل من العمل.