

المحاضرة رقم ٩

وقف عقد العمل

ينشئ عن عقد العمل إلتزامات على عاتق العامل وصاحب العمل، حيث يلتزمان بتنفيذها، إلا أن هذا التنفيذ قد يصبح في بعض الأحيان غير ممكن لسبب من الأسباب التي ترجع إلى قوة القاهرة، والحكم في هذه الحالة وفقاً للقواعد العامة هو انفساخ العقد بقوة القانون، إلا أنه لكي تنتج القوة القاهرة أثرها هذا، فإنه لا بد أن تكون الاستحالة الناشئة عنها نهائية، أما إذا كانت الاستحالة مؤقتة، فإن أثرها يقتصر على وقف العقد حتى تزول الاستحالة، ويترتب على وقف العقد عدم تنفيذه طيلة فترة الاستحالة، مع عودة الحياة إليه مجدداً واستئناف تنفيذه بعد زوال سبب الاستحالة، ومقتضى ذلك كقاعدة عامة، توقف الطرفين عن تنفيذ التزاماتهما طيلة فترة الوقف.

أولاً: طبيعة وقف عقد العمل:

إذا كان توقف العقد حالة إستثنائية في نطاق القانون المدني، فإنه على العكس بالنسبة إلى قانون العمل حيث يعتبر فيه حالة مألوفة، ذلك لأن نصوص القانون بالذات تتوسع في الأخذ به لإعتبارات عملية كثيرة، وأهم هذه الاعتبارات أن توقف العقد نتيجة الاستحالة الموقته يمكن الأطراف من الاحتفاظ بعلاقة العمل قائمة لتستأنف فاعليتها من جديد بعد زوال سبب التوقف، وهذا يحقق فوائد لكل من صاحب العمل والعامل فيتمكن صاحب العمل من الاحتفاظ بعماله حيث يعودون إلى مزاولة عملهم حال زوال سبب الوقف، أما بالنسبة للعامل يضمن له وسيلة عيشه، وذلك بعودته إلى مزاولة عمله دون تحمله مشقة البحث عن عمل جديد، إضافة إلى استمرار اعتباره فرداً منضماً إلى منشأته بكل المزايا التي يخولها له هذا الانضمام (ما عدا الأجر)، أي أن توقف عقد العمل لا يوقف جميع آثار العقد بل بعضها، فمدة التوقف تدخل ضمن المدة المقررة لإستحقاق الأقدمية والإجازات

المأجورة، وفي بعض الحالات يقرر القانون منح العامل أجره كاملاً، وهذا الأمر وليد الطابع الحمائي لقانون العمل وهو أحد صور السياسة الإجتماعية الهادفة إلى تحقيق الأمن الإجتماعي للأفراد.

ثانياً: التطبيقات القانونية لوقف عقد العمل: تعد حالات (وقف العقد) أهم النقاط التي تبرز خصوصية قانون العمل في الخروج عن (النظرية التقليدية) وتحويلها إلى نظرية خاصة بقانون العمل والتي قد تبرز بها بعض الحالات بإرادة أحد الطرفين.

١- الوقف الإتفاقي: قد تتفق إرادة طرفا العقد إلى إيقاف العقد لمدة معينة من الزمن يتحلل فيها الطرفان من أداء التزاماتهما مع المحافظة على وجود العقد لمراعاة ظروف يمر بها أحد الطرفين (غالباً ما يكون العامل) وفي حالات قليلة مراعاة لظروف الطرفين، وعلى الرغم من أن الوقف الاتفاقي لا يحتاج إلى نص (تفصيلاً لإتفاق الطرفين في العقود الملزمة للجانبين)، إلا أن قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ قد أدرج بعض من هذه الحالات، وهي:

أ- إجازات عامة لكل العمال: يعود تقديرها لحاجة العامل وبإختياره لعدم وجود ما يلزمه عليها، فلا يختص بها فئة أو فرد محدد:

أولاً: إجازة الضرورة على وفق المادة (٨٢/سادساً): يكون على صاحب العمل عند الضرورة منح العامل بناءً على طلبه إجازة بدون أجر، فالصورة التي نظمها النص للإجازة بدون أجر ما هي إلا وقف إتفاقي لعقد العمل، بناءً على طلب يتقدم به العامل إلى صاحب عمله ويوافق عليه هذا الأخير، وعليه لا نجد مبرراً لعبارة النص (عند الضرورة) فالأمر يجب أن يكون متروكاً لتقدير الطرفين لبواعث طلب الوقف، والظروف التي تتقرر في ضوءها الموافقة عليها أو رفضها.

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

ب- إجازات المرأة الاتفاقية: إذ أوردها المشرع مراعاة لظروف المرأة، بعدها عاملة في آن واحد:

أولاً: إجازة الأمومة الخاصة: يكون للأم العاملة وبموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها دون أجر لمدة لا تزيد على السنة تنصرف لرعاية طفلها الذي يكون دون السنة الواحدة من عمره وقد أكد المشرع العراقي بكون العقد موقوفاً خلال هذه المدة (المادة ٨٩).

ثانياً: إجازة رعاية الطفل: أدرج القانون حقاً للعامل أو العاملة ممن لهما طفل أو أكثر، دون السادسة إذا احتاج الطفل المريض إلى رعاية ولمدة لا تزيد على (٣ أيام) عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على هذا الإعفاء عدم استحقاق العامل أو العاملة للأجر طيلة مدة الإنقطاع عن العمل (المادة ٩١/ثانياً).

٢_ استحالة تنفيذ الالتزام مؤقتاً: إذا استحال على أحد طرفي العقد أو كليهما تنفيذ التزاماته على نحو مؤقت، بسبب قوة قاهرة، فإن هذه الاستحالة ذات الطبيعة المؤقتة لا تؤدي إلى انتهاء العقد بل إلى وقفه، وهي حالات إما ترجع إلى العامل أو إلى صاحب العمل:

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

أولاً: المرض قصير المدة: يقتضي القانون بإستحقاق العامل إجازة مرضية أمدها (٣٠ يوم) عن سنة العمل مأجورة، وأن العامل إذا لم يحصل عليها لتحقق أسبابها (المرض) جزئياً أو كلياً خلال سنة العمل يمكن تراكمها لمدة ١٨٠ يوم (المادة ٨٠)، ويمكن للعامل أن يحصل على إجازته المأجورة هذه عن حاجته لها، فإذا استمر مرض العامل المضمون بعدها تطبق عليه أحكام قانون الضمان الإجتماعي للعامل، حيث تدفع له دائرة الضمان عوضاً نقدياً بدلاً عن أجره للمدة التي حددها القانون (٦ اشهر) في حالة إصابته بمرض أقعده عن العمل ولم يشفى من الإصابة، ويثبت ذلك بشهادة طبية رسمية (المادة ٤٣ /ثانياً/أ).

ثانياً: ولادة المرأة العاملة: قضي القانون بإستحقاق العاملة إجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة (١٤ أسبوع) على وفق المادة (٨٧/أولاً)، وأجاز القانون للجهة الطبية المختصة أن تمدد الإجازة هذه إلى ما لا يزيد عن (٩ أشهر) في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل وبعد الوضع، وأن تكون المدة الزائدة عن (إجازة الحمل والوضع المأجورة) إجازة مضمونة فتطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، أي ان صاحب العمل لا يلتزم بدفع أجر العاملة بل يضمن القانون العاملة العودة في نهاية اجازتها بالعودة إلى العمل نفسه أو عمل مساوي له وبالأجر نفسه (المادة ٨٧/خامساً)

ثالثاً: توقيف العامل: توقيف العامل قيد التحقيق يُعتبر سبباً لوقف العقد على إعتبار أن التوقيف مؤقتاً، فإذا انتهت المحاكمة إلى البراءة أو الإفراج كان بمقدوره العودة إلى العمل بعد زوال سبب الإستحالة المؤقتة، أما إذا انتهت إلى الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على سنة وإكتسب الحكم درجة، البتات كان لصاحب العمل فصل العامل عن العمل (المادة ١٤١/تاسعاً).

رابعاً: الإضراب: الإضراب يُعتبر سلاح بيد العمال للضغط على أصحاب العمال لإجبارهم على تحقيق مطالبهم، إذ عرف الإضراب الحركة عمالية ألا إنه اختلف من حيث مشروعيته حسب إعتراف الدول، إذ أكد قانون العمل النافذ على حق العمال في الإضراب كإجراء لحل المنازعات، من أجل الدفاع عن مصالحهم وانتزاع حقوقهم (المادة ١٦٢)، ويترتب على القيام بالإضراب أن علاقات العمل لا تنقطع بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم أثناء مدة الإضراب، وإنما يوقف عقد العمل ولا ينهيه، وهذا يعني أن العمال يستحقون أجورهم طالما كانت عملية الإضراب تطبيقاً للإجراءات المنصوص عليها قانوناً وبعد إستيفاء كل مراحل المنازعة.

خامساً: التفرغ النقابي: خول قانون التنظيم النقابي رقم ٥٢ سنة ١٩٨٧ المكتب التنفيذي للإتحاد العام لنقابات العمال صلاحية إتخاذ القرار بتفرغ القيادات النقابة لأداء عملها النقابي فأجاز للمكتب إتخاذ قرار بتفرغ بعض هذه القيادات تفرغاً كلياً لمهامها النقابية (المادة ٢٧ من قانون التنظيم النقابي)، كما أجاز له إتخاذ قرار بتفرغ غير هؤلاء - من أعضاء المكاتب النقابية -

تفرغاً مؤقتاً لمدة لا تزيد على (٣٠ يوماً)، وأقرت المادة (٨٢/خامساً من قانون العمل النافذ) بحق العامل بأجره التام للقيام بالواجبات النقابية بشرط أن ينص الإتفاق الجماعي على ذلك.

ب. حالات التوقف التي تعود لصاحب العمل: يترتب على إستحالة تنفيذ صاحب العمل التزامه نتيجة قوة قاهرة أو سبب أجنبي عنه، أن يفسخ العقد بقوة القانون، إذا كانت الإستحالة نهائية أما إذا كانت مؤقتة فإن أثرها يقتصر على وقف تنفيذ العقد إلى حين زوال هذه الإستحالة. وهذه الإستحالة المؤقتة من جانب صاحب العمل أو ما يطلق عليه بـ(الوقف الاقتصادي) والمترتب على إستحالة مؤقتة لتنفيذ صاحب العمل لأسباب تتعلق بمشروعه يُوقَف من تنفيذ التزامه بأداء العمل وترتبط هذه الإستحالة بالنشاط الذي يمارسه المشروع سواء تمثلت في نقص إمدادات المواد الأولية اللازمة للتصنيع أو الطاقة المحركة للتشغيل بصفة عامة كالطاقة الاقتصادية أو الكساد الذي يصيب الاقتصاد المحلي أو ظروف الحرب التي تمنع من تصريف البضاعة أو حتى في غرق المشروع أو دماره بشكل جزئي مما يتيح ترميمه، وبذلك يتفق أثر الإستحالة من جانب صاحب العمل مع التي تكون آثارها على العامل بوقف العقد، أي يتوقف العقد عن إنتاج آثاره، وقد نهى المشرع العراقي في المادة (٧٢/أولاً) على وقف العمل لظرف إستثنائي أو قوة قاهرة والزام صاحب العمل دفع أجور العمال لمدة شهر خلالها مع إمكانية تعويض الخسارة عن الفترة السابقة بتكليف العمال بأعمال إضافية لمدة ساعتين في اليوم و(٣٠ يوم) في السنة، على أن تكون غير مأجورة.