الرقابة على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل

(دراسة تحليلية)

Control over the economic termination of the employment contract

(An analytical study)

اعداد

أ. د. عماد حسن سلمان

Prof. Dr. Emad Hessen Salman

emadalnaser1977@gmail.com

حُسين نجف بخور

Hussein Najaf Bakhor

l.hussein.najaf@gmail.com

المقدمة

التعريف بالبحث :

تتلخص فكرة البحث حول حرص التشريعات العمالية على استمرار المشاريع في أعمالها ، وعدم المساهمة في إغراقها وتدهورها، أو أغلاقها بالنتيجة إغلاقاً كلياً ، وفي محاولة لإنقاذها أو المساهمة في ذلك ، لذا أولت التشريعات العمالية – ومنها تشريعنا العراقي – للإنهاء الاقتصادي لعقد العمل اهتماماً خاصاً، فأحاطته بضوابط يتطلب توافرها ليكون الإنهاء مشروعاً ، وأقرت رقابة ثنائية على توفر تلك الضوابط، وأوجدت لتلك الرقابة آلية تتمثل بالطعن بقرار الإنهاء ورتبت على الطعن جملة من النتائج وذلك في مسعى يدل على موازنة حكيمة بين مصالح متعارضة .

أهميته البحث :

تكمن أهمية هذا البحث في توضيح أسس الرقابة على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل ،إذ إنهاء كهذا غالباً ما يشمل أعداد كبيرة من العمال، الأمر الذي ينعكس أثره على المجتمع في مجالات متعددة، وهو ما يستدعي تثبتاً وتأكيداً من توافر ضوابطه وجدية ظروفه وتناسبها مع طلب صاحب العمل .

مشكلة البحث :

يمكن القول أن المشكلة تظهر في استغلال صلاحية الإنهاء الاقتصادي كغطاء لتحقيق غايات غير مشروعة، لا تنسجم مع مقاصد التشريعات ابتداءً في تقرير هذا الإنهاء، وذلك من خلال سعي بعض أصحاب العمل التخلص من حقوق عمالية في ذممهم بحجة وجود ظروف اقتصادية مدعاة.

فرضية البحث :

تتجسد فرضية البحث في دعوة المشرع والقضاء إلى وضع مجموعة من الأسس التي لا تكتفي بقيام الظروف الاقتصادية للقول بمشروعية الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل ، وإنما لابد من تحديد مدى انطباق المفهوم الاقتصادي لباعث الإنهاء على الواقع، الأمر الذي يقتضي عدم الوقوف عند مجرد التحقق من وجود هذه الظروف، بل يفترض تقدير أهميتها وجديتها ،بحيث يكون الإنهاء الاقتصادي إجراء لا يمكن باي حال تجنبه، أما اذا كان الاستمرار في علاقة العمل ممكناً، فإن الإنهاء في هذه الحالة لا يكون مبرراً .

منهج البحث :

اعتمد الباحث المنهج التحليلي في طرح المادة العلمية ، من خلال بيان النصوص الواردة في تقنين العمل العراقي النافذ وموقف الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن ، وبيان موقف القضاء العراقي من القرارات القضائية الصادرة عن محكمة التمييز الاتحادية.

خطة البحث :

لغرض الإلمام بموضوع والتركيز فكرة الضوابط الإجرائية للإنهاء الاقتصادي ، نقسم بحثنا إلى مبحثين، نخصص الأول: لبيان ضوابط توافر الظروف الاقتصادية والجدية للإنهاء من خلال التطرق لإثبات توافر الظروف الاقتصادية والجدية للإنهاء والرقابة عليها .، أما المبحث الثاني: فسنخصصه لدراسة آلية الرقابة على الإنهاء الاقتصادي، من حيث من حيث الطعن بقرار الإنهاء ونتائج الطعن .

المبحث الأول
ضوابط توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدّية للإنهاء

ينبغي النظر لمشروعية الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، بضوابط واقعية بعيداً عن عناصر التقدير القانوني الثابتة والجامدة، ليتسنى من خلال ذلك ، تحديد سلطة صاحب العمل من دون مصادرتها، ويسمح تبعاً لذلك تحديد نطاق الرقابة ومداها بإثبات توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدية التي كان الإنهاء نتيجة لها .

إذ أن تحديد مدى انطباق المفهوم الاقتصادي لإرادة الإنهاء على الواقع والبحث عن عناصر ذلك الإنهاء مادية كانت أم اقتصادية ، يقتضي فضلا عن أثباته ، الرقابة على كيفية تقدير مشروعية الإنهاء وعناصره .وتأسيسا على ذلك ، سنبين في هذا المبحث ، إثبات توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدّية للإنهاء وذلك بالمطلب الأول ، ولبيان الرقابة على توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدّية للإنهاء وذلك بالمطلب الثاني .

المطلب الأول
إثبات توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدّية للإنهاء

ترتبط فعالية الحماية التي تكفلها الأنظمة القانونية بكيفية مواجهتها لمشكلة الإثبات ، ففي النزاعات القضائية إذ يتقابل الخصوم وتتعارض المصالح ، تقتضي المبادئ العامة في الإثبات إلقاء عبء الإثبات على عاتق من يدعي حدوث تعدي على مركزة القانوني [١].

إلا أن الحكم على خلاف ذلك في إثبات باعث الإنهاء الاقتصادي ، فلا يلزم العامل بإقامة الدليل على انعدام الباعث المشروع الذي يجسد حقيقية وجدية الظروف الاقتصادية ، لان باعث الإنهاء كموجة ودافع للإرادة يعد في جوهرة حقيقة نفسية [٢]، ويصعب على العامل إثبات ذلك ، لذا اتجهت التشريعات العمالية إلى إلقاء عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل أو الاعتراف للقاضي بدور إيجابي في تمحيص الواقع بحثاً عن حقيقة الإنهاء[٣] .

وعليه يجب التفرقة بين إثبات توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية [٤]، والجدية [٥]، وبين إثبات الإنهاء نفسه [٦]، فاذا ادعى عامل بأن صاحب العمل قد انهى عقد عمله دون مبرر، مطالباً إياه بالحقوق المترتبة على ذلك الإنهاء ، ففي مثل هذا الفرض عليه أن يثبت الإنهاء تطبيقاً لقاعدة (عبء الإثبات يقع على المدعي) ، أما اذا ادعى العامل بأن الظروف الاقتصادية غير حقيقية وجدية للإنهاء ، فانه غير ملزم بإقامة الدليل على ذلك [٧]، بل يكون الإثبات كما استقر في التشريعات العمالية وفق القواعد الأتية :

أولاً : الاعتراف للقاضي بدور إيجابي .

يتولى قاضي محكمة العمل مهمة إقامة الدليل على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية التي بررت الإنهاء ، ولكل طرف من اطراف الخصومة أن يقدم ما لديه من أدلة [٨]، فإن لم تكن الأدلة كافية للحكم بالنزاع ، كان على قاضي محكمة العمل أن يحصل على أدلة أخرى عن طريق إجراء التحقيقات اللازمة التي يراها كإدخال شخص ثالث في الدعوى المنظورة، تطبيقاً لذلك نقضت محكمة التمييز الاتحادية ، قرار محكمة عمل بغداد (لعدم إدخال وزير العمل والشؤون الاجتماعية شخصاً ثالثاً في الدعوى للاستفسار منه عما اذا اخبر من قبل صاحب العمل بهذا التقليص من عدمه) [٩]، أو الاستعانة بالخبير القضائي [١٠].

ويشترط أن يكون الدليل المقدم لقاضي محكمة العمل سواء أكان مقدم من طرف صاحب العمل أو من العامل ، قد تم الحصول عليه بطريقة مشروعة ، وبخلاف ذلك لا يعتد به وفقاً لقاعدة (استبعاد الأدلة المتحصلة بطرق غير مشروعة) فاذا ما قام العامل بسرقة إضبارة الصادر أو الوارد الموجودة في إدارة المشروع وإقامة الدليل بأحد مستنداتها ، فانه لا يعتد به [١١]، في المقابل يجوز للعامل الطلب بواسطة المحكمة أقامة الدليل بالاستناد إلى الملفات أو المستندات الموجودة لدى صاحب العمل باعتباره صاحب السيطرة الفعلية على المشروع، تطبيقا لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (على المحكمة أن تحقق عن مدة خدمة المدعية المميز عليها ابتداءً وانتهاءً بادله ووثائق رسمية وعما اذا كانت العاملة أحيلت إلى التقاعد بناءً على طلبها أم تم إنهاء خدمتها لأي سبب كان والا كان حكمها معيباً) ، وبما أن الأدلة والوثائق الرسمية تكون تحت سيطرة صاحب العمل ، فيجوز للعامل أن يطلب من خلال المحكمة إثبات عدم حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية التي استند عليها صاحب العمل في تقرير إنهاء علاقة العمل، من خلال الوثائق والمستندات التي في عَهدت وسيطرة صاحب

العمل عملا بحكم الفقرة (أولا) من المادة(٥٣) من تقنين الإثبات العراقي النافذ، كالدفاتر التجارية الإلزامية مثلاً ، ولا يجوز في مثل هذا الفرض تجزئة الدليل عملاً بحكم الفقرة (ثانياً) من المادة (٢٨) من تقنين الإثبات العراقي النافذ ، فيؤخذ بكل ما احتوى عليه من إثباتات تكون سبباً لتكوين قناعة قاضي محكمة العمل لإصدار حكمه في الدعوى المنظورة [١٢].

ثانياً : إلقاء عبء الأثبات على عاتق صاحب العمل .

يلزم صاحب العمل في حالة الطعن في قرار الإنهاء الناجم عن الظروف الاقتصادية ، أن يقدم لقاضي محكمة العمل كل المعلومات التي تثبت حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية ، فهو بذلك ملزم بتقديم الكشوفات الحسابية والموازين الختامية وقوائم الطلب ...الخ ، بالإضافة إلى المعلومات التي سبق وأن قدمها إلى ممثل العمال أو للجان المختصة ، بالإضافة إلى قرارات الجهات الإدارية، تطبيقاً لذلك نقضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية ، قرار محكمة عمل كركوك (لكون محكمة عمل كركوك لم تراعي عند نظرها لخصومة إنهاء عقد العمل ، كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ...) [١٣].

إلا أن هذه القاعدة انتقدت من جانب من الفقه ، إذ أن صاحب العمل لم يقم الدليل ، وإنما يكون ملزم بتقديم المعلومات والتي هي تحت تصرفه ، وهذا بخلاف المبادئ العامة في الإثبات (لا يجوز للشخص أن يصنع دليل لنفسه)[١٤] .

مع احترامنا للنقد المتقدم، لا نرى وجاهة لهذا الرأي لكون صاحب العمل يجب أن يقدم ابتداءً للجهات الإدارية دليلاً على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية التي عصفت بالمشروع والتي تقتضي حتماً تقليص أعداد العمال في المشروع .

ثالثاً : تفسير الشك لمصلحة الطرف الضعيف .

تقضي المبادئ العامة في الإثبات (أن الشك يفسر لمصلحة الطرف الضعيف) و يعد العامل الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية العمالية [١٥]، بالتالي إذا ما تعذر على قاضي محكمة العمل ترجيح احد الأدلة المتحصلة لديه يفسر الشك في حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية لمصلحة العامل الطاعن بقرار الإنهاء، هذا ما نستخلصه من قرارات الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (اذا عجز صاحب العمل عن إثبات دفعة ببينة تحريرية معتبرة ، كان على المحكمة اعتباره عاجز عن الإثبات) ، وأكدت توجهها مرة أخرى (اذا عجز صاحب العمل عن الإثبات قامت قرينة لمصلحة العامل)[١٦] .

وتعليقاً على ذلك ، يستقر القضاء العمالي على إلزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء لمحكمة العمل ، حيث ينبغي أن يفصح عن الظروف التي أدت به إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة للعامل على أن إنهاء عقد العمل وقع بلا مبرر ، وذا ذكر صاحب العمل ظروف (سبب) الإنهاء فعليه في مثل هذا الفرض إثباته ،وعليه لقاضي محكمة العمل أن يأمر صاحب العمل بتقدم دليلاً على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية والتي برر إنهاء عقد العامل ، فإذا ما امتنع أو عجز عن ذلك جاز اعتبار ذلك حجة عليه ، عملاً بحكم المادة (٩) من تقنين الإثبات العراقي النافذ، فعدم تقديم الدليل على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية ، ينطوي على تدليس صاحب العمل ، وبالتالي لا يكون الإنهاء في مثل هذا الحالة مبرراً .

والحال ذاته بالنسبة لهذه القاعدة فلم تسلم من النقد[١٧] ، فذهب رأي من الفقه لتقرير مخالفة هذه القاعدة للمبادئ الدستورية المستقرة [١٨]، بتساوي الأشخاص أمام القضاء ، وفي مثل فرض إعمال هذه القاعدة ، فإن العامل يحصل على امتياز على حساب صاحب العمل [١٩].

ولا نسلم بهذا النقد لقاعدة الإثبات القاضية بتفسير الشك لمصلحة الطرف الضعيف – العامل – إذ أن هذه القاعدة لا يعمل بها إلا عندما يتعذر على قاضي محكمة العمل تكوين قناعة سليمة على وجود حقيقة وجدية

الظروف الاقتصادية تبرر إنهاء عقد العمل ، علاوة على ذلك أن هذه القاعدة تهدف إلى ممارسة القضاء لدوره الأساسي ولا ملازمة بين أعمال هذه القاعدة والمساوة أمام القضاء ، فلا خرق لمبدأ المساواة المستقر دستورياً عند تطبق قاعدة الإثبات هذه ، نظراً لاختلاف المراكز القانونية بين الطرفين .

واذا كانت اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، قد نصت في الفقرة (الثانية) من مادتها (التاسعة) على عدم تحمل العامل عبء إثبات انعدام الظروف الاقتصادية التي نجم عنها الإنهاء ، إلا أنها في الوقت ذاته تركت للدول الأعضاء حرية تنظيم مسالة الإثبات وتقرر أحكامه .

فنصت على (٢. حتى لا يتحمل العامل وحده مسؤولية إثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام ، ينبغي أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في المادة (١) من هذه الاتفاقية على احدى الإمكانيتين التاليتين أو كلتيهما [٢٠]؛ (أ) أن تقع مسؤولية إثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام وفقاً لتعريفه في المادة (٤) على صاحب العمل [٢١]؛ (ب) أن تخول الهيئات المذكورة في المادة (٨) من هذه الاتفاقية سلطة الوصول إلى نتيجة بشأن سبب الإنهاء بناء على أدلة يقدمها الطرفان وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في الممارسات الوطنية)[٢٢] .

وبذلك حددت الاتفاقية الضوابط الموضوعية لإثبات حقيقية وجدية الظروف الاقتصادية التي قضت بضرورة إنهاء عقد العمل ، من خلال احدى الإمكانيتين أو كليتهما ، فالأولى : عن طريق إلقاء عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل ، بما يتسق مع قراره الذي يتخذه في اطار سلطته في تسيير مشروعه وللحيلولة دون إغلاقه إغلاقا كلياً ، وليس في سلوك العامل نفسه ، فمن باب أولى يتم تبرير الإنهاء من طرف صاحب العمل ويلزم بإقامة الدليل على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية ، وباعتبار وسائل الإثبات تكون عادة بين أيدي صاحب العمل وخصوصاً الوثائق المطلوبة قانوناً كالوثائق المحاسبية مثلا ، علاوة على ذلك يفرض عليه تقديم جميع البيانات والمعلومات لقاضي محكمة العمل التي سبق وأن قدمها إلى السلطات الإدارية للموافقة على تقليص أعداد العمال في المشروع .

إما الثانية : من خلال الاعتراف لقاضي محكمة العمل بدور إيجابي في إثبات أو نفي حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية ، وتدخل القاضي في مجال الإثبات يفترض عجز العامل عن تقديم الدليل ، وذلك عندما يتخذ صاحب العمل موقفاً سلبياً أو يحاول بطرق تدليسيه إخفاء عناصر الواقع أو تزيفها ، لذا منحت للقاضي سلطات واسعة باتخاذ جميع إجراءات التحقيق التي يراها مناسبة ، فله الحق في الاستعانة بخبير حسابي ، أو إدخال شخص ثالث بالدعوى ، وهو حر في قبول أو رفض ما يقدم له من أدلة ، على أن تكون قناعة القاضي وقراراته تحت رقابة محكمة التمييز.

وبالرجوع لتشريعنا العراقي النافذ ، نجده لم يشذ عن التوجهات الحديثة للتشريعات العمالية ، والتي أعملت دور الحماية للطبقة العاملة ، فنصت الفقرة (ثالثاً) من المادة (٤٦) بأن (يقع على صاحب العمل عبء إثبات إنهاء خدمة العامل عند طعن العامل بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل)[٢٣].

وهذا الحكم يتفق مع الاتجاهات الحديثة في تحديد من يتحمل عبء إثبات إنهاء الخدمة، فصاحب العمل يقع عليه إثبات "حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية " لإنهاء خدمة العامل وهو بذلك يخالف ما سارت عليه تشريعات العمل العراقية الملغاة التي كانت تلقي على عاتق العامل عبء الإثبات، تطبيقاً لذلك صادقت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية على قرار محكمة عمل بغداد / الرصافة (اذا ثبت للمحكمة أن إنهاء خدمة العامل لم تستند إلى احد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٤٣ من قانون العمل ، الأمر الذي يستوجب إعادة العامل إلى عمله ودفع أجوره كامله عن مدة إنهاء عقد العمل) [٢٤].

وبذلك فانه يحسب للمشرع العراقي خروجه عن حكم القواعد العامة وإلزام صاحب العمل عبء الإثبات[٢٥]، أي أن الأخير يقع عليه الإفصاح عن الظروف التي أدت إلى هذا الإنهاء وإقامة الدليل على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية ، وإن كان مدعى عليه في الدعوى، فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح العامل على أن إنهاء العقد وقع من دون مبرر مقبول، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (بالزام صاحب

العمل بدفع كافة المستحقات المالية للعامل اذا لم يثبت أمام المحكمة بانه قرار الإنهاء كان مبرراً ومستنداً إلى الأسباب القانونية الواردة في قانون العمل) [٢٦].

إن صاحب العمل على وفق ما تقدم يقع عليه إثبات حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية التي يستند إليها في إنهاء عقد العمل، فإذا تبين أن الظروف الاقتصادية التي يدعيها غير موجودة أصلا أو أنها غير كافية ، كان هذا دليلاً كافيا على التعسف وإبطال تصرفه الإرادي بإنهاء عقد العمل ، على وفق ما تقضي به المادة (٤٧) من تقنين العمل العراقي النافذ.

المطلب الثاني

الرقابة على توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدّية للإنهاء

غالباً ما يشمل الإنهاء الاقتصادي أعداداً كبيرة من العمال ، الأمر الذي ينعكس أثره على المجتمع في مجالات متعددة ، وهو ما يستدعي تثبتاً وتأكيداً من توافر ضوابطه وجدية ظروفه وتناسبها مع تصرف صاحب العمل [٢٧] .

وتوافر الظروف الاقتصادية كمتطلب موضوعي للإنهاء حال وجود صعوبات اقتصادية أدت إلى ضرورة إعادة تنظيم المشروع أو إلغاء وظيفة العمل أو حتى تغيرها وذلك فيما لا يتصل بشخص العامل ، وإنما تتصل بظروف اقتصادية لا شخصية [٢٨].

فعلى ذلك يكون نطاق الرقابة على توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدية التي تبرر إنهاء العمل في العقود غير محدودة المدة ، إذ ينبغي أن تكون جدية غير مشكوك فيها وان لا تكون مبتدعة وأن لا يكون لصاحب العمل يد فيها [٢٩]، علاوة على ذلك تطال يد الرقابة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل مع تأثيرها على العمل ، وبالإضافة إلى تناسب أنهاء علاقة العمل مع الظروف الاقتصادية التي عصفت بالمشروع ، بحيث يكون تجسيد لإجراء ضروري لكفالة حسن استمرارية نشاط المشروع [٣٠].

وبالرجوع إلى اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) الصادرة من منظمة العمل الدولية ، نجدها حددت ضوابط الرقابة على توافر الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدية المبررة للإنهاء ، إذ نصت الفقرة (٣) من المادة (٩) على (متى ما كان باعث الإنهاء يكمن في ضرورات سير النشاط داخل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق فإنه يتعين أن يكون للجهات ذات الاختصاص سواء كانت تباشر رقابة سابقة أم لاحقة سلطة تحديد ماذا كان الإنهاء يرجع لحقيقة هذا الباعث ...) .

ومن خلال سياق النص ، حددت الاتفاقية رقابة مزدوجة على توافر الظروف الاقتصادية ، الأولى : سابقة على الأنهاء ، تتمثل في رقابة السلطات الإدارية على مبررات الإنهاء ومدى تناسب الظروف الاقتصادية مع طلب صاحب العمل في تقليص أعداد العمال في المشروع . والثانية : لاحقة على الإنهاء تتمثل بسلطة القضاء على وجود الظروف التي عصفت بالمشروع ، وجديتها ، بما يحول دون سلامة سير النشاط في المشروع ، وتطابقها مع باعث الإنهاء الذي يتجسد في قرار صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل .

وتوفيراً لأقصى حد من الحماية للطبقة العاملة ، أحاط مشرعنا العراقي الإنهاء الاقتصادي برقابة ثنائية على تحقق الظروف الاقتصادية وجديتها ، إذ نصت المادة (٤٣/ ثانياً / د) من تقنين العمل العراقي النافذ على (إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير ...) وفي ذات السياق نظمت الفقرة (أولا) من المادة (٤٦) منه، الرقابة على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية، وعلاوة على ذلك اخضع تقنين العمل العراقي النافذ الأحكام التي تصدرها محاكم العمل لرقابة محكمة التمييز الاتحادية، بإيراد نصت الفقرة (

ثالثاً) من المادة (١٦٨) على (لمحكمة التمييز تصديق أو نقض الحكم المميز أو الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لأحكام هذا القانون ...) .

وباثر المتقدم يكون مشرعنا العراقي ، حكم حدود الرقابة على توافر الظروف الاقتصادية ، وتطابقها مع باعث الإنهاء الذي يتجسد بقرار صاحب العمل بتقليص أعداد العمال في المشروع ، ضماناً لكي يكون هذا النوع من إنهاء علاقات العمل مشروعاً ، من خلال رقابة وقائية من الإنهاء وعلاجية للإنهاء ، وحسب الإيجاز الآتي :

أولا : الرقابة الوقائية .

حددت المادة (٤٣/ثانياً/ د) من تقنين العمل العراقي النافذ سلطة الرقابة الإدارية السابقة على الإنهاء ، وأناطت مهمتها بوزير العمل والشؤون الاجتماعية ، من خلال أليات العمل التي تقع تحت اختصاصه ، إدراكاً لما يترتب على الإنهاء الناجم عن تقليص حجم الأعمال بالمشروع من أثار تطيل الطبقة العمالية .

وللوزير مهمة رئيسية وهو يمارس دور الرقابة على الظروف التي دعت صاحب العمل لتقليص حجم الأعمال في المشروع وما ينتج تبعاً لذلك من إنهاء لعلاقات العمل فيه ، التثبت من مطابقة البواعث المدعى بها للحقيقة كما يكشف عنها تمحيص عناصر الواقع الثابت، ونطاق الرقابة في هذا المورد ، لا يمتد إلى تقدير ملاءمة القرارات التي يصدرها صاحب العمل والتي تسبق أساس الطلب بالموافقة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية لإجراء الإنهاء ، فرقابة الوزير تتحدد بمطابقة الطلب للواقع هذا من جهة ، ومن جهة أخرى تناسب الطلب مع جدية الظروف الاقتصادية ، وعليه لا تمتد الرقابة على القرارات التي سبقت طلب صاحب العمل ، لان التسليم بمثل هذه الرقابة ، يعد إنكاراً لمبدأ حرية الإدارة ، فصاحب العمل هو الذي يقرر السياسة الاقتصادية لمشروعه وطرق تشغيله ولا يستطيع احد أن يحل محله في تقدير ملائمة الإجراءات التي تسبق طلب تقليص حجم الأعمال ، أيا كانت انعكاساتها على علاقات العمل [٣١].

مع ذلك فقد ظل تحديد مدى الرقابة مصدر لاختلاف وجهات النظر[٣٢] ، إذ أن الرقابة على حقيقة الباعث كعنصر لازم لتقدير مشروعية الإنهاء تمتد إلى تكييفه القانوني وبيان صفته وطبيعته في ضوء المفهوم الاقتصادي لباعث الإنهاء وكذلك إلى حقيقة وجوده بالاستناد إلى عناصر الواقع الذي تجسده الظروف التي يستند إليها صاحب العمل وانقضاء علاقة العمل ، كأثر اتجهت إليه إرادته ، فهل الرقابة الإدارية وفق المتقدم ذكره يتحدد نطاقها على حقيقة الباعث ،أم ينبغي أن تمتد إلى ظروفه وملائمته ؟

والإجابة على هذا التساؤل يفترض البحث عن الغاية التي سعى المشرع إلى بلوغها من خلال الرقابة الإدارية (الوقائية) على توافر الظروف الاقتصادية للأنهاء ، فاذا كانت تلك الغاية تتمثل في كفالة الحق في التمتع ببعض المميزات التي ترتبط بالصفة الاقتصادية لباعث الإنهاء ، فإن الرقابة الإدارية المتمثلة بشخص الوزير تحدد في إطار التثبت من وجود الباعث وطبيعته ، إما اذا تمثلت تلك الغاية من كفالة الاستقرار القانوني لعلاقات العمل وتوقي خطر البطالة ، فإن الرقابة ينبغي أن تنصب على ما اذا كان الإنهاء إجراء لا يمكن باي حال تجنبه ، تحت تأثير جدية الظروف الاقتصادية ، وما يستتبع توسيع سلطة الوزير الرقابية من حيث نطاقها [٣٣] .

وفي تقديرنا ، إن الغاية الأخيرة هي اقرب لمرامي مشرعنا العراقي ، لما للإنهاء الاقتصادي من أثار وخيمة تلقي بظلالها على الطبقة العاملة ، والتي سعى المشرع لحمايتها من خلال تقرير أنواع متعددة من الرقابة ، لتقدير حقيقة الباعث التي لا تقتصر على وجود الظروف الاقتصادية فحسب ، وإنما تمتد إلى جديتها وتناسبها ، والا انعدمت فعالية التدخل الإداري في نطاق إنهاء علاقات العمل ، خاصة وأن الأمر يتصل برقابة تخول وزير العمل والشؤون الاجتماعية سلطة القرار في إجازة أو عدم إجازة الإنهاء ، وقرار الوزير سلبياً كان أم إيجابياً لا يمكن أن ينبني على مجرد اعتبارات تتصل بالوجود المادي للظروف الاقتصادية المدعى بها ، لان الرقابة كنظام قانوني تقتضي إخضاع الوقائع للتقييم وليس مجرد إظهار عناصر تحققها .

ثانياً : الرقابة العلاجية .

تتكون الظروف الاقتصادية من عناصر عدة ، وأن هذه العناصر مرتبطة ببعضها بعلاقة سببية [٣٤]، وبالتالي لا يمكن للرقابة القضائية (العلاجية) التثبت من حقيقة الظروف الاقتصادية وجديتها ، إلا بعد تدقيق

الوقائع التي يتمسك بها صاحب العمل هذا من جهة ، ومن جهة أخرى ينبغي التحقق من توافر العلاقة السببية التي ربطت عناصر الظروف الاقتصادية [٣٥].

وباثر المتقدم يتأثر التساؤل الذي نحاول الإجابة عنه في المقام ، إلى أي مدى يحق للقضاء رقابة مبررات الإنهاء الموضوعية ؟ وهل للقضاء سلطة نقض قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية ؟ بمعنى أن يسلك القضاء مسلكاً أخر ويكيف الوقائع تكييفاً أخر ، للحدد الذي يصل إلى عدم وجود الظروف الاقتصادية أصلاً من جانب وعدم جديتها وتناسبها من جانب أخر .

وللإجابة عن هذا التساؤل تقتضي ابتداءً الرجوع إلى النصوص التي منحت القضاء تلك الصلاحية ، فالفقرة (أولا) من المادة (٤٦) و الفقرة (ثالثاً) من المادة (١٦٨) من تقنين العمل العراقي النافذ، لم تحدد صراحة أن تطال الرقابة القضائية مبررات الإنهاء الموضوعية – حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية – حيث أكتفت بإطلاق تعبير – للعامل الطعن – فالنص لم يمنح صراحة كما انه لم يحظر عليها ذلك – فإلى أي مدى يمكن لتعبير – الطعن – أن يستوعب في طياته ما تقتضيه تلك الصلاحية القانونية ؟

وباستقراء أحكام القضاء العراقي في هذا الشأن ، نجدها استقرت على أن رقابة المحكمة على هذا النوع من الإنهاء لاتصل إلى حد التثبت من الظروف والمبررات التي دعت إلى هذا الإنهاء وذلك أن موافقة الوزير أو عدم موافقته تولت هذه المهمة [٣٦]، وبذلك يقتصر نطاق رقابة المحكمة على مدى موافقة الوزير من عدمه .

حيث ذهبت الهيأة القضائية الثالثة / في محكمة العمل العليا إلى تقرير المبدأ الاتي (إذا اقتضت ظروف المشروع تقليص حجم العمل واستحصل صاحب العمل على موافقة وزير العمل ، فقرار لجنة إنهاء الخدمة بإنهاء خدمات العمال في ذلك المشروع ، صحيح وموافق للقانون) [٣٧]. وأكدت توجهها مرة أخرى حين ما قضت (تقليص حجم العمل في مشاريع القطاع الخاص تستلزم استحصال موافقة وزير العمل عليه) [٣٨].

وعلى المتقدم سارت الهيأة المدنية الأولى / في محكمة التمييز الاتحادية ، وقضت (على المحكمة أن تكلف وكيل المدعى عليه (صاحب العمل) ، ببيان أسباب إنهاء خدمة المدعي (العامل) فإذا كان بسبب تقليص حجم العمل ، استلزم أخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، باقتضاء ظروف العمل تقليص حجمه وفق ما يشترطه القانون) [٣٩]. كما عادت الهيأة المدنية الأولى وأكدت حكمها السابق ، حيث قضت (ليس من صلاحية صاحب العمل تقليص حجم العمل إلا بعد أخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية) [٤٠].

وفي قرار غير منشور ذهبت الهيأة المدنية الأولى / في محكمة التمييز الاتحادية إلى انه (يجب على صاحب العمل الحصول على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، اذا ما قرر تقليص حجم مشروعة وإنهاء عقود بعض العاملين ، وبخلافه يكون إنهاؤه لعقود العمل تعسفياً ...) [٤١].

ومما تقدم ، نكون أمام اعتبارين يفرضان نفسيهما ،أولها : مقتضيات مفهوم الرقابة . وثانيها : مقتضيات طريقة الرقابة تمييزاً . فمشرعنا العراقي اطلق تعبير الحق في الرقابة، وهذا الحق لكل عامل متضرر من قرار صاحب العمل أو من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالموافقة على تقليص حجم الأعمال بالمشروع ويستتبع ذلك من تقليص أعداد العمال فيه ، وفي ظل هذا الأطلاق فإن مفهوم الرقابة ينبغي أن يشمل في الأصل العيوب كافه التي تعتري القرار الإداري .

فمن المسائل التي يتولى القضاء رقابته عليها ما يعرف بسبب القرار الإداري ، والذي يعني الحالة أو الواقعة المادية التي تسبق القرار الإداري وتدفع الإدارة إلى قرارها بشأن تلك الحالة ، وسبب قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتقليص العمل وإنهاء عقود تبعاً لذلك ، هي الظروف الاقتصادية المقترنة بطلب صاحب العمل [٤٢].

وعليه لا معنى لوجود الرقابة القضائية على قرار تقليص العمل ، اذا لم تطال تلك الرقابة بسبب القرار الذي أصدره الوزير ، فاستبعاد رقابة القضاء على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية يجعل من الرقابة محض تدقيق شكلي ، تم إنه ليس من سند قانوني لاستبعاد الرقابة على أسباب القرار ومبرراته في ظل اطلاق تعبير الطعن .

أما الاعتبار الثاني في مدى رقابة الظروف تمييزاً ، فمشرعنا العراقي من خلال الفقرة (ثالثاً) من المادة (١٦٨) استلزم أن تنظر محكمة التمييز الاتحادية الطعن المقدم تدقيقاً ، وتفصل فيه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وروده إليها ، فكيف يتسنى لها رقابة حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية للإنهاء وهي تمارس دورها في الرقابة تمييزاً ، في ظل عدم حضور الخصوم أمام المحكمة ، وقصر الأمر على تقديم اللوائح التمييزية ، فإذا سلمنا بمحدودية الرقابة القضائية على التثبت من موافقة الوزير أو عدم موافقته ، فلا يتاح لمحكمة التمييز الاتحادية تدقيق مدى جدية الظروف الاقتصادية على فرض وجودها ، والتي تتطلب في الغالب الاستعانة بخبراء محاسبة للتأكد من واقع قيود وموازنات المشاريع ، كما تتطلب أيضاً سماع شهادات شخصية عن واقع خطوط الإنتاج وكمياته ، التي تؤثر على سلامة أو عدم سلامة وضع المشروع الاقتصادي ، لذا في تقديرنا أن للرقابة القضائية صلاحية تكيف مدى حقيقة وجدية وتناسب الظروف الاقتصادية ، حتى مع قيام موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المبحث الثاني
آلية الرقابة على الإنهاء الاقتصادي

رسمت التشريعات العمالية وهي تقر الرقابة على الإنهاء الاقتصادية آلية الرقابة لذلك الإنهاء، مستهدفةً بذلك حماية العمال من تعسف صاحب العمل، لذا أقرت الحق بالتقدم بالطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي سواء كان ذلك أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام الجهات القضائية، ورتبت نتائج الطعن بالنظر لمشروعية قرار الإنهاء من عدمه، وتأسيساً على ما تقدم يتحتم توزيع هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول بالأول منه : الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي. في حين سنعرض بالثاني : نتائج الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي .

المطلب الأول
الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي

أجازت التشريعات العمالية – ومنها تشريعنا العراقي - للعامل الذي صدر بحقه قراراً بإنهاء عقده لمبررات اقتصادية، الطعن بقرار الإنهاء أمام "لجنة إنهاء الخدمة" أو "أمام قضاء العمل"، فالمشرع خَيَّرَ العامل بين إحدى الجهتين للطعن بقرار الإنهاء أمام اللجنة أو قضاء العمل[٤٣]، أي انه لا يجيز الجمع بينهما وعلى أن يكون الطعن خلال المدة المحددة للطعن التي حددتها التشريعات بدقة وتبدأ من تاريخ تبلغ العامل بقرار إنهاء خدماته[٤٤].

وفي الحالة التي يتم الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي بأحد هذين الطريقين فإنه يترتب عليه التنازل عن الطريق الآخر، فمثلا إذا قرر العامل الطعن لدى لجنة إنهاء الخدمة، فإنه يعد متنازلا عن حقه بالطعن أمام قضاء العمل، والحال نفسه ينطبق إذا ما فضل العامل الطعن بقرار إنهاء خدمته أمام قضاء العمل، فإنه يفقد فرصة الطعن أمام اللجنة ويعد متنازلا عن هذا الطعن إذا لم يقدم خلال المدة المحددة، وعلى النحو الاتي:

أولاً: الطعن بقرار الإنهاء أمام لجنة إنهاء الخدمة .

من آليات الرقابة التي اتبعها مشرعنا العراقي في تقنين العمل النافذ، إخضاع قرار صاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي لعقد العمل للطعن أمام لجنة إنهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير[٤٥]، خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تبلغه بإنهاء خدمته ويعد متنازلا عن هذا الطعن إذا لم يقدمه خلال هذه المدة، عليه فإن الطعن يرد إذا قدمه العامل بعد مضي (٣٠) يوما من تاريخ تبلغه بإنهاء خدمته، وعلى اللجنة التدقيق فيما إذا كان الطعن مقدما خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تبلغه بالإنهاء الاقتصادي ولم تمض عليه المدة، فإذا تبين لها أن الطعن مقدم خارج المدة المقررة توجب رد الطعن، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز

الاتحادية (إن مطالبة العاملة بإعادتها إلى عملها السابق واقع خارج المدة القانونية المنصوص عليها بالمادة ٤٦/أولاً من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لذا قرر تصديق الحكم المميز ورد الطعن التمييزي) [٤٦].

والمدة المقررة بموجب المادة حتمية ويترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن في قرار الإنهاء الاقتصادي، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بأن (المدد المعينة لمراجعة طرق الطعن في القرارات حتمية يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن...) وذات توجهها في قرارها (إن المدد المعينة لمراجعة طرق الطعن في القرارات حتمية يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن عملا بأحكام المادة ١٧١ من قانون المرافعات المدنية) [٤٧]، لذا فإن اللجنة تقرر من تلقاء نفسها برد عريضة الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي، إذا حصل بعد انقضاء المدد القانونية ، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (أن المدد المعينة لمراجعة طرق الطعن في القرارات حتمية يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن، وتقضي المحكمة من تلقاء نفسها برد عريضة الطعن، إذا حصل بعد انقضاء المدد القانونية (م ١٧١) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل) وذات توجهها في قرارها (كان يتعين العمل على التحقق عما اذا كان الطعن المقدم من المدعية المميز عليها بقرار إنهاء خدماتها مقدم ضمن المد المنصوص عليها في المادة ٤٦/أولا من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ من عدمه .....، لذا قرر نقض الحكم المميز وإعادة الدعوى إلى محكمتها لمراعاة ما تقدم) [٤٨] ، و يعد مضي المدة قرينة قاطعة على علم العامل بقرار إنهاء خدماته [٤٩].

وإذا قرر العامل الالتجاء إلى لجنة إنهاء الخدمة للطعن بقرار صاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي، فإن القرار الصادر من هذه اللجنة يكون قابلا للطعن فيه أمام محكمة العمل خلال (٣٠) يوما من تاريخ تبليغه أو اعتباره مبلغا، فإذا قَدَّمَ العامل طعنه في قرار لجنة الإنهاء، أمام محكمة العمل بعد مضي (٣٠) يوماً من تاريخ التبليغ أو عَّده مبلغا كان الطعن واجب الرد[٥٠].

ثانياً: الطعن بقرار الإنهاء أمام القضاء .

أقرت التشريعات العمالية حق القضاء في رقابة قرار الإنهاء الاقتصادي وما ينبغي بحثه في هذا الصدد الآلية التي اتخذتها التشريعات لكي يبسط القضاء رقابته تلك، لذا نجد نصوص المواد (٤٦ و ١٦٨) من تقنين العمل العراقي النافذ يقرران حق المتضرر في الطعن في قرار الإنهاء الاقتصادي، وباثر المتقدم فإن هذا الطعن كعنوان لهذه الآلية يحتاج بحثاً من حيث أشخاصه ومحكمته المختصة بالإضافة إلى سماته ، وعلى النحو الاتي بيانه:

١. أشخاص الطعن القضائي .

يراد بأشخاص الطعن القضائي الطاعن من جهة، والمطعون ضده من جهة أخرى، والطاعن هو من يتقدم بالطعن القضائي في قرار الإنهاء الاقتصادي لجهة القضاء، هذا ما عبر عنه مشرعنا العراقي في نص المادة (٤٦) من تقنين العمل النافذ، لاكتساب الحق في الطعن القضائي بتعبير " للعامل الطعن " واطلق التعبير في نص المادة (١٦٨) واخذ من ضابط الضرر معياراً لمدى إمكانية تقديم الطعن من عدمه[٥١].

وبالجمع بين أحكام النصوص يعد أول المرشحين لاكتساب هذا الوصف هو العامل، ويكون ذلك حال ما إذا كان القرار في صيغة الموافقة على طلب صاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي وكان العامل من ضمن مجموع العمال الذين شملهم قرار الإنهاء، وبمفهوم المخالفة لا يحق للعامل قبل صدور القرار أن يتقدم بالطعن حتى لو كان اسمه مدرج ضمن القائمة المرفقة مع طلب صاحب العمل المقدم للوزير، ولا يحق له أيضاً أن يتقدم بالطعن ما دم لم يصدر القرار بذلك، حتى لو كانت توصية اللجنة قد تضمنت الموافقة على الإنهاء الاقتصادي طالما لم يبت الوزير بالموافقة، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بانه (لا يقبل الطعن إلا

بالنسبة للقرارات المصدقة للحكم عملاً بأحكام المادة ٢١٩/أ من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل ...) [٥٢].

وثاني المرشحين لاكتساب الحق في الطعن هو صاحب العمل، ويكون ذلك إذا رفض طلبه في الإنهاء الاقتصادي، سواء رفض الطلب كلياً أو جزئياً وفي كلتا الحالتين يكون لصاحب العمل التقدم في الطعن القضائي [٥٣].

ولا ملازمة بثبوت الحق في الطعن القضائي للعامل أو صاحب العمل، فقد يثبت الحق في الطعن في قرار الإنهاء الاقتصادي للعامل وصاحب العمل معاً، وذلك في حالة ما اذا كان القرار يستجيب لطلب صاحب العمل جزئياً لا كلياً، فيكون لصاحب العمل الطعن في القرار محاولاً الحصول على موافقة كلية لإسعاف طلبه، في حين يحق للعامل الطعن محاولاً الحصول على إبطال قرار الإنهاء الاقتصادي ابتداءً[٥٤].

ولعل تعبير الطعن في قرار الإنهاء الاقتصادي يحمل قدراً من الاتساع في الدلالة، وما يجدر بنا تبعاً لهذا الاتساع بحث مدى ثبوت حق الطعن للنقابات ومنظمات العمال التي تمثل العمال، وابتداءً يجب التفريق بين نوعين من عقود العمل، الفردية و الجماعية، ففي عقود العمل الفردية لا تكون للنقابات ومنظمات العمال طرفاً في هذا العقد، وبالتالي ينتفي توافر المصلحة الشخصية المباشرة، وبذلك ينتفي حقها في تقديم الطعن القضائي في ظل هذه الفرضية[٥٥].

أما في حالة تقديم الطعن القضائي بقرار الإنهاء الاقتصادي وكانت العقد نتاج عقد عمل جماعي، ما بين النقابات أو منظمات العامل طرف، وصاحب العمل من طرف آخر، فألى أي مدى يثبت الحق لها في التقدم في الطعن، بوصفها طرفاً في إبرام عقد العمل الجماعي ابتداءً؟

تولت المادة (١/ ثاني وعشرون) من تقنين العمل العراقي النافذ[٥٦]، ،بيان أهداف وغايات وجود النقابات أو منظمات العمال ولم يرد من ضمن هذه الغايات والأهداف صلاحيتها برفع الدعاوى القضائية أو تقديم الطعون للدفاع عن مصالح أعضائها، ولا يؤسس على اتساع دلالة الطعن أن يشكل خروجاً على شرط توافر المصلحة المباشرة في الدعوى وتقديم الطعن، وتحريك الدعوى أو التقدم بالطعن القضائي في العقود الجماعية لا يقدم من النقابات ومنظمات العمل بل يحرك من قبل الوزير، وأن كان لها حق تمثيل العمال في مثل هذا النزاع [٥٧].

وباستقراء لأحكام محكمة التمييز الاتحادية وأحكام محاكم العمل، لم نجد حكماً لدعوى أو طعن تقدمت به أي من النقابات أو منظمات العمال دفاعاً عن مصالح شخصية مباشرة لأعضائها، وباثر المتقدم ينتقي في تقديرنا حق النقابات أو منظمات العمال في تقديم الطعن في قرار الإنهاء الاقتصادي .

٢. المحكمة المختصة .

تولت المادة (١٦٦) من تقنين العمل العراقي النافذ بيان المحكمة المختصة التي يقدم أمامها الطعن المتعلق بقرار الإنهاء الاقتصادي، واختصاص محكمة العمل بنظرها هذا الطعن هو اختصاص نوعي متعلق بالنظام العام، وعليه إذا تقدم العامل أو صاحب العمل بالطعن أمام محكمة أخرى يرد الطعن لعدم الاختصاص، ويمكن للمحكمة أن تقضي بهذا من تلقاء نفسها، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (أن الاختصاص النوعي يعتبر من النظام العام لذا فأن محكمة العمل تختص بنظر جميع منازعات عقد العمل المبرمة بين طرفي عقد العمل ويجب على المحاكم الغير مختصة نوعياً إحالة الدعوى إلى محكمة العمل حسب الاختصاص المكاني) [٥٨].

والرجوع لنص المادة (١٦٨) من تقنين العمل العراقي النافذ، يتبين قابلية الحكم الصادر في هذا الطعن للتمييز[٥٩]، الأمر الذي يدفعنا للقول بخضوع هذا الحكم للقواعد العامة في قابلية الأحكام للتمييز سواء كان قرار الإنهاء الاقتصادي صدر بإذن أو من دون إذن، وعلى أي حال فإن محكمة التمييز الاتحادية لا تمثل درجة من درجات التقاضي، لكونها محكمة قانون وليست محكمة موضوع ابتداءً، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (أن الأحكام التي تصدرها محاكم العمل تكون قابلة للطعن لدى محكمة التمييز خلال ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه عملاً بأحكام المادة ١٦٨/ثانياً من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥) [٦٠].

ومن المؤكد أن موضوع النزاع المتعلق بقرار الإنهاء الاقتصادي يندرج ضمن اطار الحقوق المدنية، ولكن محل هذا الطعن بالتأكيد هو قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية وهو قرار إداري بالنتيجة، والأصل أن الطعن في القرارات الإدارية من اختصاص القانون والقضاء الإداريين، ولكن مشرعنا العراقي ارتأى خلاف ذلك بعقد الاختصاص لمحكمة العمل طعناً ولمحكمة التمييز الاتحادية تدقيقاً.

ولعل المشرع أرتأى أن محكمة العمل اقدر من محاكم القضاء الإداري على فهم حيثيات نزاع يتعلق بعقد العمل ومدى استمراره أو إنهائه، و ليس هنالك تجاوز من المشرع لهذا الاختصاص، بوصف تحديد الاختصاص من سلطات وصلاحيات المشرع، وفي تقديرنا أن الطعن في قرار الإنهاء الاقتصادي بحكم المتقدم ذكره هو طعن من نوع خاص.

٣. سمات الطعن القضائي .

يتميز الطعن القضائي بقرار الإنهاء الاقتصادي بمجموعة من السمات التي تميزه عن آية دعوى قضائية ، وذلك في مسعى من التشريعات العمالية لتحقق هدف حماية العمال، وتتحدد هذه السمات بثلاثة مميزات، الأولى إعفاء الطعون من رسوم التقاضي، والثانية نظر الطعن على وجه السرعة، أما الثالثة فهي شمول الأحكام الصادرة في الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي بالنفاذ المعجل، وعلى النحو الاتي:

أ. إعفاء الطعن القضائي من رسوم التقاضي .

نصت المادة (١٦٦/ثانياً) من تقنين العمل العراقي النافذ على انه (يعفى العامل المدعي أو منظمته النقابية من دفع رسوم أقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي) يتحدد النطاق الشخصي للإعفاء من رسوم التقاضي في الأشخاص الذين تقرر لأجلهم هذا الإعفاء، فالمشرع لا يضع نصا قانونيا إلا وحدد له نطاق لمعرفة المشمول بتطبيق أحكامه واستبعاد غيره، ونطاق الإعفاء هنا يتحدد في ضوء ما تقرره المادة (١٦٦/ثانيا) من قانون العمل العراقي سالفة الذكر بالعامل الذي تقدم بالطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي وهذا هو صريح نص المادة أعلاه، و بمفهوم المخالفة، فأنه يستبعد من الاستفادة من هذه الميزة (الإعفاء من رسوم تقديم الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي) أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أو منظماتهم وذلك لان هذا الإعفاء مقرر للعامل كونه الطرف الأضعف والأقل قوة وإمكانية وعلى وجه الخصوص القوة الاقتصادية، وأن الإعفاء امر ضروري لغرض تخفيف الأعباء الاقتصادية عن كاهلهم، والمتمثلة في رسوم التقاضي التي يوجبها القانون في كافة الدعاوى التي ترفع إلى القضاء للبت فيها، فضلاً عن ذلك أن الإعفاء يعد عاملاً مشجعاً لهم في المطالبة بحقوقهم [٦١].

و نطاق هذا الإعفاء مطلقا ولم يضع المشرع آية قيود عليه، ، وللمرة الثانية على التوالي نجد تقنين العمل العراقي النافذ يجعل الصياغة القانونية مطلقة وهذه المرة تتعلق بمضمون رسوم التقاضي فلم يحددها برسوم معينة بل جعلها شاملة فكل ما ينطبق عليه وصف الرسم سوف يشمل بهذا الإعفاء كرسوم رفع الدعوى والتصديق على المستندات وصور المستمسكات المتعلقة بالطعن وغيرها من رسوم التقاضي، وتجدر الإشارة هنا إلى موضوع غاية في الأهمية وهو أن الإعفاء من الرسوم لا يعني الإعفاء من مصاريف الدعوى، ففي حالة خسارة الدعوى أو تبين للمحكمة أنها غير حقيقية، فأنها تحكم من تلقاء نفسها على المدعي بكافة مصاريف الدعوى أو قسم منه[٦٢].

ويمتد الإعفاء من رسوم التقاضي ليشمل كافة الرسوم التي يتطلبها القانون عادة في مرحلة التقاضي الأولى، ولكون التقاضي أمام محكمة التمييز الاتحادية بهيأتها كافة لا يعد مرحلة من مراحل التقاضي وان دورها يقتصر على تدقيق أوراق الدعوى والأحكام الصادرة فيها لتقرير المصادقة أو النقض[٦٣]، فأن ذلك يقودنا إلى التساؤل هل أن الإعفاء من رسوم التقاضي يشمل الطعن أمام هيأة قضايا العمل؟ وفي تقديرنا أن الإعفاء يشملها وللأسباب المتقدمة ذاتها.

ب: نظر الطعن القضائي على وجه السرعة .

وثاني السمات هو ما نصت المادة (١٦٦/ثالثاً) من قانون العمل العراقي والتي جاء فيها (تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة)، وتشكل صفة الاستعجال أو السرعة في حسم الدعاوى السمة الثانية من سمات التقاضي في تقدم الطعن في قرار الإنهاء الاقتصادي[٦٤]، فمن خلال هذه الميزة يحث المشرع المحكمة على ضرورة حسم الطعن بالسرعة الممكنة، من خلال اتباع إجراءات معينة كوجوب تحديد موعد قريب لنظر الدعوى، من خلال تحديد جلسة قريبة، وعدم قبول طلبات التأجيل إلا عند الضرورة القاهرة[٦٥].

ويمكن أن نلاحظ هنا أن مشرعنا العراقي لم يتحرى الدقة في التمييز بين مفهوم الدعوى المستعجلة وتلك التي يجب نظر ها على وجه السرعة، فهو على الرغم من استخدامه المفهوم الأول إلا انه من المرجح قد أراد تطبيق المفهوم الثاني على الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي كون اكثر دقة واكثر تطابق مع أهداف النص التشريعي[٦٦] .

ولعل السبب في ذلك أن المشرع العراقي أراد من خلال استعمال عبارة (الدعوى المستعجلة) هو الاستعانة بأصول التقاضي أمام القضاء المستعجل في نظر الطعن في قرار الإنهاء الاقتصادي[٦٧]، وعلى وجه الخصوص الأحكام المتعلقة بقصر المدد القانونية لا سيما المدد الخاصة بالتبليغات القضائية والحضور أمام المحكمة المختصة[٦٨].

ويلاحظ أخير أن المدة المحددة لحسم الدعاوى بواسطة محكمة العمل هي مدة تنظيمية لا تتعلق بالنظام العام والغرض منها يتمثل بحث المحكمة إلى حسم الدعاوى بالسرعة الممكنة وتلافي البطء الذي يرافق نظر الدعاوى عادة .

ج. شمول الأحكام الصادرة في الطعن القضائي بالنفاذ المعجل.

ترتبط مزايا التقاضي في الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي، بوحدة الهدف وهو تيسير حصول العمال على حقوقهم بطرق اكثر سهولة ويسر، ولغرض تحقيق هذا الهدف فأن ذلك يحتم من المشرع النص عليها مجتمعة وعلى النحو الذي يخلق طابعا متميزا للتقاضي في هذا الصدد.

لكن الغريب هنا نجد خلو تقنين العمل العراقي النافذ من النص على شمول الأحكام الصادرة في الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي بالنفاذ المعجل وهو توجه غير محمود من قبل مشرعنا العراقي، فمن غير المقبول النظر إلى هذه المزايا كلا بمعزل عن الآخر كونها في الحقيقة عبارة عن سلسلة مكونة من عدة حلقات وان فقدان آية واحدة من هذا الحلقات سوف ينتقص كثيرا من قيمتها أن لم يقضي عليها بصورة كلية وتضيع معها الأهداف المنشودة.

وبالنظر لعدم وجود نصا خاص ينظم معالم هذه الميزة فأنه لا مناص من العودة إلى القواعد العامة في قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة (١٩٦٩) الخاصة بالنفاذ المعجل[٦٩]، لبيان التنظيم القانوني لهذه الميزة وبالعودة إليه نجده قد نظم أحكام النفاذ المعجل في مادتين قانونيتين هما (١٦٤- ١٦٥)[٧٠].

المطلب الثاني
نتائج الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي

ترتب التشريعات العمالية عدد من النتائج على الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، فاذا رده الطعن وتبين إن الإنهاء كان مشروع ومستند للظروف الاقتصادية التي أحلت بالمشروع وروعيه فيه الضوابط الإجرائية للإنهاء، استحق العامل حينئذ ما يرتبه القانون أو ما ينص عليه عقد العمل من مكافأة نهاية الخدمة ومستحقات أخرى لدى صاحب العمل[٧١]، وله أيضا أن يحصل على شهادة نهاية الخدمة، كي يستخدمها عند مباشرته بعمل آخر [٧٢].

أما اذا كان الطعن له سنداً في القانون وكان الإنهاء غير مبرراً ولم يراعى فيه ما توجبه التشريعات العمالية من ضوابط إجرائية، فتكون النتائج بطلان قرار الإنهاء الاقتصادي وما يستتبعها من التنفيذ العيني – إعادة العامل إلى عمله- واذا تعذر ذلك حل محله التعويض بمقابل – التعويض النقدي للعامل - [٧٣].

لذا نجد المادة العاشرة من الاتفاقية الدولية رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) نصت على (اذا خلصت الهيئات المذكورة في المادة الثامنة من هذه الاتفاقية إلى أن التسريح قد وقع دون مبرر، لها أن تقرر بطلان التسريح تقترح إعادة العامل إلى عمله، واذا كان ذلك غير ممكن وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، فإنها تخول سلطة الأمر بدفع تعويض مناسب أو أي شكل آخر من المساعدة يعتبر مناسباً) .

في حين حددت المادة (٤٧) من تقنين العمل العراقي النافذ نتائج الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي، و نصت على (أولا : اذا وجدت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة أن إنهاء خدمة العامل لم تستند إلى احد الأسباب المنصوص عليها في المادة (٤٣) من هذا القانون فعليها أن تقرر إعادة العامل إلى عمله و دفع أجوره كاملة عن مدة إنهاء عقد العمل. ثانيا : اذا قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة تعذر إعادة العامل إلى عمله ينهى عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة أو قرار المحكمة و دفع تعويض إلى العامل يعادل ضعفي مكافاة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من هذا القانون. ثالثا [٧٤]: في المشاريع التي تستخدم اقل من (٥) خمسة عمال بصورة منتظمة يعد عقد العمل منهيا من تاريخ إنهائه الفعلي اذا قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة ذلك ، شرط أن يدفع صاحب العمل إلى العامل مكافاة نهاية الخدمة وفقا للتعويض المنصوص عليه في البند (ثانيا) من هذه المادة) .

وفي الجمع بين النصوص، يتبين أن تقرير البطلان لقرار الإنهاء الاقتصادي، وما يرتبه من تنفيذ عيني يتمثل بإعادة العامل إلى عمله كأثر لمخالفة أحكام الإنهاء الاقتصادي يتضمن بصفة عامة الالتزام بوضع العامل في ذات المركز القانوني الذي كان يشغله، أي إزالة كل تعدي على مركزة القانوني الناشئ عن قيام علاقة العمل ونفادها، أو تعويضه بمقابل نقدي في حال تعذر إعادته إلى عمله السابق، وعليه تكون نتائج الطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي غير المبرر الاتي :

أولاً: الحكم بإعادة العامل إلى عمله .

إن بطلان قرار الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل وما يترتب عليه من استمرار تنفيذ عقد العمل، أو كما يقال إعادة العامل إلى عمله، لا يعد تعويض عيني لالتزامات صاحب العمل، إذ أن استمرار الطرف المنهي لعقد العمل غير محدد المدة بعد الحكم ببطلان قرار الإنهاء الاقتصادي في تنفيذ التزاماته هو من قبيل التنفيذ العيني لالتزاماته الناشئة عن عقد العمل الذي نشأ صحيحاً ومازال نافذ، وليس من قبيل التعويض العيني، نظراً لاختلاف أساس التعويض، عن أساس التنفيذ الذي يترتب على بطلان قرار الإنهاء الاقتصادي[٧٥].

فالتعويض كما هو معروف أساسه الخطأ، وإلى جانب الخطأ لابد من توافر الضرر علاوة على العلاقة السببية بين الخطأ والضرر، أما البطلان فأساسه عيب في قرار الإنهاء الاقتصادي ولا يشترط ما دام هنالك عيب في قرار الإنهاء الاقتصادي أن يكون صاحب العمل ارتكب خطأ أم لا[٧٦].

وكما هو معروف في المسؤولية المدنية إن الضرر عنصر رئيس ، فحتى يحكم بالتعويض لابد أن يكون هنالك ضرر، أما في بطلان قرار الإنهاء الاقتصادي فلا يشترط أن يكون هنالك ضرر حتى تقرر لجنة إنهاء الخدمة أو محكمة العمل ببطلان قرار الإنهاء، فالأخير يعد إجراءً احتياطياً يمنع وقوع ضرر متوقع دون أن يكون هذا الضرر مؤكداً[٧٧].

إذ أن اجتماع مساران أحدهما صحيح " عقد العمل" والأخر باطل " قرار الإنهاء الاقتصادي" يحتم الأخذ بمنطق التصرف الصحيح منها وهو نفاذ عقد العمل، حيث يتعين على لجنة إنهاء الخدمة أو قاضي محكمة العمل اختيار الحل المؤدي إلى إعمال عقد العمل، وفق ما يقضي نص المادة (٤٧) من تقنين العمل العراقي النافذ .

فإذا تبين لدى لجنة إنهاء الخدمة أو محكمة العمل ، أن الإنهاء الاقتصادي لم يكن مبرراً ولم يراعى فيه ضوابطه الإجرائية، فيتم إعادة العامل إلى العمل ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجور كاملة عن مدة الإنهاء الخاصة بعقد العمل، أي انه يستحق أجوره كاملة كما لو كان يعمل خلال المدة التي انقطع فيها عن العمل بسبب

قرار صاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي غير المبرر، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (إذا ثبت للمحكمة أن إنهاء خدمة العامل لم يستند إلى احد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٤٣ من قانون العمل الأمر الذي يستوجب إعادة العامل إلى عمله ودفع أجوره كاملة عن مدة إنهاء عقد العمل) [٧٨].

وتعليقاً على ذلك : أن إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، يتضمن إلغاء قرار الإنهاء الاقتصادي بقوة القانون ، ويترتب على ذلك استمرار بقاء العقد الأصلي، وما يتبع ذلك من عَدَّ خدمة العامل متصلة، ويدخل فيها الفترة من وقت الإنهاء لحين عودته، ويستحق العامل أجراً عليها، بناء على أن منعه من العمل كان بسبب راجع إلى صاحب العمل، لكون عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل لا يزال ساري المفعول ومنتجا لأثره، وفي الحالة التي يمتنع فيها صاحب العمل عن تنفيذ قرار لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة ويرفض إعادة العامل إلى عمله على وفق ما تقرر، فإنه يلزم بدفع أجور العامل كاملة خلال فترة امتناعه عن تنفيذ نتائج الطعن ، إذ أن عقد العمل الأصلي المبرم بين الطرفين يعد قائما ويفترض حضور العامل واستمراره في أداء مهامه التي يوجبها العقد.

وفي الحالة التي يمتنع فيها صاحب العمل عن تنفيذ قرار لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة ويرفض إعادة العامل إلى عمله على وفق ما تقرر، فإنه يلزم بدفع أجور العامل كاملة خلال فترة امتناعه عن تنفيذ الحكم ، إذ أن عقد العمل الأصلي المبرم بين الطرفين يعد قائما ويفترض حضور العامل واستمراره في إداء مهامه التي يوجبها العقد، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (أن عقد العمل السابق قبل إنهائه لا زال قائما وساريا بحق المدعى عليه إضافة إلى وظيفته، وان المدعي بناء على ذلك يستحق رواتبه للفترة السابقة التي رفض صاحب العمل إعادة العامل للعمل فيها) [٧٩] . .

وفي حالة استمر صاحب العمل بالامتناع عن إعادة العامل إلى عمله، فالحق في التنفيذ العيني – إعادة العامل إلى عمله – يتحول إلى الحق في التعويض متى ما اصر صاحب العمل على رفض التنفيذ العيني رغم التهديد المالي، مؤدى ذلك لا يمكن إجبار صاحب العمل على إعادة العامل إلى عمله، مع ذلك يثبت للعامل الحق في التعويض ليس في حدود ما أصابه من ضرر فقط ولكن له أيضا على أساس التعنت الذي ابداه صاحب العمل.

ثانياً: الحكم بإداء التعويض النقدي للعامل .

هنالك العديد من الحالات التي يتعذر فيها إعادة العامل إلى عمله وممارسة أعماله من جديد بعد إبطال قرار صاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، فإذا قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة تعذر إعادة العامل إلى عمله ينهى عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة أو قرار المحكمة، أي أن عقد العمل يعد منتهيا من تاريخ صدور قرار جهة الطعن .

ويلتزم صاحب العمل حينئذ بدفع تعويض إلى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل، إذا ما قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة تعذر إعادة العامل إلى عمله، أي يستحق العامل تعويضا مقداره أجر أربعة أسابيع عن كل سنة خدمة أداها لدى صاحب العمل، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (أن إنهاء عقد العمل كان خلافاً لأحكام المادة ٤٣/ثانياً/د من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وبما أن المدعي / المميز عليه لم يطلب إعادته للعمل والحالة هذه يستحق التعويض ....) [٨٠] .

فإذا كان أجر العامل الأسبوعي(٢٠٠،٠٠٠) مئتي ألف دينار وكانت خدمته لدى صاحب العمل مقدارها خمس سنوات، فيستحق تعويضا مقداره (٢،٠٠٠،٠٠٠) مليونا دينار عراقي، ونشير بأن المبلغ الذي يدفع للعامل لا يتخذ صفة الأجر أو المكافأة وإنما يكون تعويضا تسري عليه أحكام التعويض كافة بما في ذلك تقادمها [٨١].

إذ يختلف التعويض عن مكافأة نهاية الخدمة، فالتعويض يستحقه نتيجة الإنهاء الاقتصادي غير المبرر، أما مكافأة نهاية الخدمة فيحصل عليها العامل بعد انتهاء عقد العمل، وهما حقان مستقلان ويجوز أن يجتمعا معا، كما أن صاحب العمل لا يمكن أن يمتنع عن دفع التعويض بحجة مكافأة نهاية الخدمة، لان مكافأة نهاية الخدمة مقابل ما أداه العامل من خدمة صاحب العمل فهو عبارة عن ضمان أو تامين للعامل وهو ما أوجبه القانون في حالة إنهاء العقد من دون خطأ أو تقصير منه، أما التعويض فهو مقابل الإنهاء غير المشروع [٨٢].

كذلك فإن التعويض المستحق للعامل مستقل عن التعويض الذي يستحقه بسبب عدم احترام مدة الإنذار[٨٣]، فإذا انهى صاحب العمل العقد دون مبرر ودون إنذار أيضاً فيلتزم حينئذ بتعويضين: تعويض عن عدم مشروعية الإنهاء الاقتصادي وتعويض عن مدة الإنذار، فيما يستحق العامل تعويضا عن الإنهاء الاقتصادي غير المبرر فقط، إذا كان صاحب العمل قد إنذار العامل بالإنهاء الاقتصادي مراعيا مدة الإنذار، ولكن الإنهاء كان غير مبرراً ، كما يستحق العامل تعويضا عن عدم مراعاة مدة الإنذار فقط إذا كان صاحب العمل قد أنهى العقد من دون إنذار سابق، وكان لديه ما يسوغ الإنهاء الاقتصادي، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (يلزم صاحب العمل بدفع كافة المستحقات المالية للعامل إذا كان متعسفاً ولم يكن قرار الإنهاء مستند إلى الأسباب القانونية الواردة في قانون العمل)[٨٤].

ويلاحظ قلة مقدار التعويض الذي يستحقه العامل في حالة تبين عدم مشروعية قرار الإنهاء الاقتصادي، والمتمثل باستحقاقه أجوره عن المدة الفاصلة بين تاريخ تبليغه بقرار إنهاء خدماته وإعادته للعمل، إذ أن صاحب العمل يعلم مقدما بأن أقصى ما يستحقه العامل في حالة إنهاء خدماته يتمثل بأجوره للمدة التي انقطع فيها عن العمل، مما يشجع صاحب العمل على الإقدام على إنهاء خدمات عماله لعلمه بالنتائج المترتبة ومقدار ما يلزم بدفعه واحتمالات عدم توجه العامل لاتباع الإجراءات القانونية لاستعادة حقوقه، وبالتالي فإنه يرتكب خطأ مربحاً في نطاق علاقات العمل.

كما يلاحظ أيضاً قلة مقدار التعويض الذي يستحقه العامل في حال ثبت عدم مشروعية قرار صاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي لعقد العمل ، وتعذر إعادة العامل إلى عمله ، والمتمثل بدفع تعويض إلى العامل يعادل ضعفي مكافاة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من قانون العمل، أي يستحق العامل تعويضا مقداره أجر أربعة أسابيع عن كل سنة خدمة أداها لدى صاحب العمل، فلو كان مقدار خدمة العامل سنة وكان أجره الأسبوعي (١٠٠،٠٠)مائة الف دينار عراقي ، فإن مقدار التعويض الذي يستحقه يبلغ (٤٠٠،٠٠٠) أربعمائة الف دينار ، وهو ما يمثل تعويضا قليلا أمام تعسف صاحب العمل الثابت بموجب قرار محكمة العمل أو لجنة إنهاء الخدمة.

لذت في تقديرنا أن النص المتقدم الذكر بجب أن يقتصر تطبيقه على حالات إنهاء عقد العمل الواردة في المادة (٤٣) من قانون العمل فقط ، أما في حالات إنهاء عقد العمل التعسفي الأخرى فإن قضاء العمل غير ملزم بالحد المقرر بموجب المادة ويستحق تعويضا عن الأضرار التي تصيبه جراء هذا الإنهاء التعسفي، ولا يخل الحد المذكور من حصوله عن باقي استحقاقاته المقررة بموجب القانون.

الخاتمة

ما تم الحديث عنه اعلاه يوصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات :

أولا : الاستنتاجات .

١. ينبغي النظر لمشروعية الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، بضوابط واقعية بعيداً عن عناصر التقدير القانوني الثابتة والجامدة، ليتسنى من خلال ذلك الرقابة على سلطة صاحب العمل وتحدديها من دون مصادرتها.

٢. ارتباط فعالية الحماية القانونية التي تكفلها التشريعات العمالية بكيفية مواجهتها لمشكلة الإثبات، لذا نجد تشريعنا العراقي في تقنيين العمل النافذ لم يشذ عن التوجهات الحديثة، والقى عبء إثبات الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل على عاتق صاحب العمل .

٣. أحاط مشرعنا العراقي في تقنيين العمل النافذ الإنهاء الاقتصادي برقابة ثنائية – وقائية ، علاجية – لتثبت والتأكد من تحقق الظروف الاقتصادية وجديتها.

٤. إزاء تبيان الآراء بين امتداد الرقابة إلى حقيقة الباعث الاقتصادي وظروفه وملائمته للإنهاء وعدم امتدادها لذلك، رجحنا أن الغاية الأولى هي اقرب لمرامي التشريع، لما في الإنهاء الاقتصادي من أثار وخيمة تلقي بظلالها على الطبقة العاملة .

٥. باستقراء أحكام القضاء العراقي في اطار الرقابة القضائية – العلاجية – نجدها استقرت على إن رقابة المحاكم على هذا الإنهاء لاتصل إلى حد التثبت من الظروف والمبررات الاقتصادية التي دعت لهذا الإنهاء، بالاعتماد على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية والتي تولت مهمة ذلك، وبذلك يقتصر نطاق رقابة المحاكم على مدى موافقة الوزير من عدمه .

٦. يعد إعادة العامل إلى عمله تنفيذاً عينياً للالتزامات الناشئة عن عقد العمل وليس تعويضاً عينياً كما ذهب بعض الآراء، نظراً لاختلاف أساس التعويض عن أساس التنفيذ العيني الذي يترتب على بطلان قرار الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل .

٧. قله مقدار التعويض الذي يستحقه العامل في حال ثبت عدم مشروعية قرار صاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي لعقد العمل وتعذر إعادة العمال إلى عمله .

ثانياً : المقترحات .

١. ندعو مشرعنا العراقي للمصادقة على بنود اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٨ لسنة ١٩٨٢) خصوصاً اذا ما علمنا توافق نصوص تقنين العمل العراقي النافذ مع بنود هذه الاتفاقية .

٢. نقترح على مشرعنا العراقي الزام وزير العمل والشؤون الاجتماعية والمحاكم المختصة بضرورة امتداد الرقابة إلى حقيقة الباعث الاقتصادي وملائمته للإنهاء وتناسبه مع تصرف صاحب العمل، وبخلافه يكون قرار الإنهاء الاقتصادي عرضه للإبطال .

٣. نقترح على مشرعنا العراقي النص على مدة كافية بين طلب الموافقة على الإنهاء وبين البدء بإجراءات اللجنة الإدارية المعدة لهذا الغرض وسريان أثار الإنهاء فعلاً، وأن تلزم اللجنة الإدارية بالاستماع للعمال وممثليهم وأن تتاح الفرصة لهم بتقديم دفاعهم ودفوعهم تجاه ما أبداه صاحب العمل من مبررات لطلب الإنهاء .

٤. نقترح على مشرعنا العراقي زيادة التعويض الذي يستحقه العامل في حال ثبت عدم مشروعية قرار صاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي لعقد العمل وتعذر إعادة العمال إلى عمله .

إن ما طرح من استعراض للأفكار في سطور البحث تعد محاولة أولية نأمل صدقًا في تعميقها وتفصيلها وتركيزها وتعزيزها في مستقبل الأيام إن شاء الله ، بحسب ما نتوصل إليه من خبرة علمية وعملية ، والله الموفق .

هوامش البحث :

(١) ينظر لطفاً :
- نص المادة (٧) من قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧ لسنة ١٩٧٩) المعدل النافذ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٢٧٢٧ بتاريخ ١٩٨٩/٩/٣، ص ١٤٠) .
- د. عصمت عبد المجيد بكر ، الوجيز في شرح قانون الأثبات ، مطبعة الزمان ، بغداد ، ١٩٧٧، ص ٧٠ وما بعدها .

(٢) إذ أن التعسف أو غياب المبرر المشروع لإنهاء علاقة العمل واقعة سلبية يصعب إقامة الدليل عليها مباشرة ، لذا اتجهت التشريعات العمالية التي ترجح الدور الحمائي للعامل ، ويساندها القضاء في ذلك إلى التيسير على العامل في هذا المجال ، بالزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء . في تفصيل هذا المعنى ، ينظر لطفاً : د. حسن عبد الرحمن القدوس ، إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، المطبعة العربية الحديثة ، القاهرة ص ١٣٥.

(٣) اصبح حق الأنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ، حقاً مسبباً ، وبالتالي لا يسري هذا الحكم على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل فحسب ، بل يطبق على جميع حالات الأنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ، أياً كانت طبيعة عمل وأقدمية العامل أو حجم المشروع . في تفصيل هذا المعنى ينظر لطفاً : أمال طه عبد الغني رزل ، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل (دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي) ، أطروحة دكتوراه ، مقدمة إلى كلية الحقوق / جامعة المنصورة ، ص ٢٣٠.

(٤) يراد بالظروف الاقتصادية الحقيقية : هي تلك الظروف الموضوعية التي ترجع لظروف تتعلق بالمشروع ، بعيداً عن حسن وسوء نية صاحب العمل ، فتعد في نفس الوقت موجودة وصحيحة وموضوعية ...

(Une cause réelle est une cause objective qui tient soit à la personne de l'employé ou à son aptitude au travail, soit à l'organisation de l'entreprise. En bref , il s'agit d'une cause indépendante de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur).

أورده :

- د. عبد الحفيظ بلخضير ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، د. س. ن ، ص ١٦٧.
- د. فاطمة محمد الرزاز ، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي ، بحث منشور ، في مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق / جامعة القاهرة ، العدد السابع والثلاثون ، ٢٠٠٧، ص ٤٩٥.
- بقة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي ، أطروحة دكتوراه ، مقدمة لكلية الحقوق / جامعة لخضر ، ٢٠١٣، ص ١٩٧ .

(٥) يراد بالظروف الاقتصادية الجدية : هي الظروف التي تنطوي على قدر من الجسامة تجعل من استمرار علاقات العمل مستحيلاً – دون حدوث أضرار بالمشروع – بحيث يكون الإنهاء لا مناص منه ، وباثر المتقدم يجب التفرقة بالنظر إلى ظروف الإنهاء ، من حيث الظروف التي تتعلق بالمشروع وحسن سير العمل فيه ، ومن حيث الأسباب التي ترجع للعامل نفسه ، كسلوكه وقدرته . في تفصيل هذا المعنى ينظر لطفاً : د. احمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ، (ج ٢ – شرح عقد العمل الفردي) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣،ص ٨٥٦- ٨٥٧.

(٦) في تفصيل هذا المعنى ، ينظر لطفاً : د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد (رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥) ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨ ، ص ١٦١- ١٦٢.

(٧) لم تحدد التشريعات العمالية – ومنها تشريعنا العراقي – الظروف الاقتصادية الحقيقية والجدية ، التي تحتم تقليص حجم العمل وما يستتبعها من نتائج تأتي في مقدمتها تقليص أعداد العمال في المشروع ، ولم تقدم أيضا معيار يمكن الأرتكان إليه للاهتداء لمضمون خصائص الظروف الاقتصادية " حقيقية وجدية " ، وإزاء عدم عدم التحديد ، كان للفقه والقضاء دور في تحديد ذلك ، باشتراط توافر : ١. عنصر مادي ، يتمثل في وقائع محددة يمكن إثباتها . ٢. عنصر معنوي ، يدفع صاحب العمل إلى اتخاذ قرار بإنهاء علاقة العمل . للمزيد حول هذا المعنى ، ينظر لطفاً : . د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع (دراسة مقارنة) ، ط ١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١١، ص ١٦٠-١٦١.

(٨) نصت المادة (L3-14-122) من تقنين العمل الفرنسي على (عند حدوث نزاع ، يكون لقاضي الموضوع تقدير مدى احترام إجراءات الإنهاء ووجود الصفة الحقيقية والجدية للأسباب التي يدعيها صاحب العمل للإنهاء وهو يكون عقيدته في هذا المجال من العناصر التي يقدمها الطرفان ، إلى جانب كل وسائل الإثبات الممكنة والتي يراها مفيدة في هذا الشأن) .

(٩) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية الأولى / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٧٥١/ مدنية أولى / ٢٠٠٤ بتاريخ ٢٠٠٤/١٢/١٨) وذات توجهها في قرارها ذي العدد (٦٣٦/ مدنية منقول / ٢٠٠٥ بتاريخ ٢٠٠٥/٨/٢٨) أشار إليها : شهاب أحمد ياسين و خليل إبراهيم المشاهدي ، قضاء محكمة العمل (وفق المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية)، ط ٢، المكتبة القانونية ،بغداد، ٢٠١١، ص ١٢٦-١٢٧ و ١٣٣.

(١٠) وباستقراء أحكام محكمة التمييز الاتحادية حديثاً ، نجد هنالك توجهين ، الأول : لا يجوز الحكم على تقرير الخبير فقط ، ويكون قرار محكمة العمل اذا تأسس على رأي الخبير فقط مخلاً وموجباً للرد ، وتطبيقاً لذلك نقضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية ، قرار محكمة بغداد المرقم (١٨٠ / عمل /٢٠١٨ بتاريخ ٢٠١٨/٤/٣٠) بقرارها المرقم (٣٥٤١/ الهيأة المدنية / ٢٠١٨ ت /٣٥٤٤ بتاريخ ٦/٤/ ٢٠١٨) . والثاني : يعمل التقديرات التي يقررها الخبير القضائي المختص بتقرير مفصل ، لكي يكون سبباً للحكم ، وتطبقاً لذلك صادقت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية قرار محكمة عمل بغداد الرصافة المرقم (٤٨٩/ عمل /٢٠١٨ بتاريخ ٢٠١٨/١٠/١٤) بقرارها المرقم (٦٢٥٦/ الهيأة المدنية / ٢٠١٨ ت/ ٦٢٧١ بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٣١) بالاستناد إلى المادة (٤٥) (ع . ع) بدلالة المادة (١٤٠/ أولا) من قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧ لسنة ١٩٧٩) المعدل النافذ . (قرارات غير منشورة) ، وتعليقاً على المتقدم ، نجد أن الحكمين غير متعارضين ، اذا أن الأمر جوازي للمحكمة أن تتخذ تقرير الخبير القضائي سبباً لحكمها ، ولها في ذات الجواز أن لا تتقيد به ، ولكن عليها اذا قضت بخلاف رأي الخبير أن تتضمن حكمها الأسباب التي أوجبت عدم الأخذ برأي الخبير كلا أو بعضاً .

(١١) وفي مثل تحقق هذا الفرض ، يلقى إثبات عدم مشروعية تحصيل على الدليل على عاتق صاحب العمل ، فهو مكلف إثبات تحصيل الدليل من قبل العامل بصورة غير مشروعة ، كإثبات السرقة سواء كان ذلك من خلال الشهادة على واقعة السرقة نفسها ، أو بطرق الإثبات الأخرى ، في تفصيل هذا المعنى ينظر لطفاً :

- د. سليمان مرقس ، طرق الإثبات (الأدلة الخطية وإجراءاتها) ، ج ١ ، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ،١٩٦٧، ص ٣٥٦.
- د. عصمت عبد المجيد بكر ، المصدر السابق ، ص ١١٩.

(١٢) ينظر لطفاً: قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٢٨٦٥/ الهيأة المدنية / ٢٠١٨ ت / ٢٨٥١ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣) أشار إليه : قتيبة عدنان حمد ، المدخل لدراسة محكمة العمل ، ط ١ ، مكتبة القانون المقارن ، بغداد ، ٢٠١٩، ، ص ٣١٥.

(١٣) ينظر لطفاً: قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٩٧/ الهيأة المدنية / ٢٠١٩ ت/ ٧٩٥ بتاريخ ٢٠١٩/١/٣٠)، المعطوف على قرار محكمة عمل كركوك المرقم (١٥/ عمل / ٢٠١٨ بتاريخ ٢٠١٩/١/٢) (قرار غير منشور) .

(١٤) نصت الفقرة (أولا) من المادة (٢٨) من قانون الإثبات العراقي النافذ على (لا تكون القيود الواردة في الدفاتر التي يوجب القانون مسكها سواء أكانت منتظمة أم غير منتظمة حجة لصاحبها) .

(١٥) قريب من هذا المعنى ، ينظر لطفاً :

- د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، ط ٢ ، مطابع الهيأة المصرية العامة للكتاب ، د . م . ط ، ١٩٨٢، ص ١١٥٥-١١٥٦.
- . د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل (وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١" دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض ") ، ط ١ / الإصدار الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٥، ص ٤٣٣ .

(١٦) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣٣٣٤/ الهيأة المدنية / ٢٠١٥ ت / ٣٤٧٣ بتاريخ ٢٠١٥/٨/٣) (قرار غير منشور) و قرارها المرقم (٣٤٤٢/ الهيأة المدنية / ٢٠١٨ ت / ٣٤٤٢ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٩) (قرار غير منشور) .

(١٧) ويذهب أصحاب هذا الرأي ، بانه لا فرق بين مركز العامل ومركز صاحب العمل فيما يتعلق بعبء الإثبات ، فمدعي عدم حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية هو الذي يلتزم بإثباتها ، بجميع طرق الإثبات ، بما في ذلك القرائن لان محل الإثبات هو واقعة أو وقائع مادية ، والغالب أن من ينهي العقد بإرادته المنفردة يذكر المبرر الذي يستند إليه هذا الإنهاء ، ولا يلزم بتقديم المستندات المثبتة لصحة هذا المبرر " حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية " فلا مسوغ من أعمال هذه القاعدة – الشك يفسر لمصلحة العامل – إذ يلزم مدعي التعسف بإثباته وفقاً للقواعد العامة . في تفصيل هذا الرأي ينظر لطفاً :

- د. احمد شوقي محمد عبد الرحمن ،شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية (في الفقه والقضاء المصري والفرنسي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٨، ص ٣٣١.
- د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، ط ١ ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، ٢٠١٠، ص ٥٦٤- ٥٦٥.

(١٨) نصت المادة (١٤) من الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ ، على (العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي) .

(١٩) لا شك في صحة هذا الرأي من الناحية النظرية ومن حيث المنطق القانوني ، إلا أنه لا يمكن إنكار اتجاه القضاء بصدد إثبات عدم حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية ، في اطار التعاقدات العمالية ، إلى توزيع عبء الإثبات على عاتق الطرفين أو على طرف صاحب العمل ، تحقيقاً لمصلحة العامل وتسهيلاً عليه في إثبات عدم حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية ، بطريقة تختلف عملياً عما هو متبع في المسائل الأخرى ، ويترتب على ذلك وجود فارق في الإثبات في هذا المجال ، بين نطاق التعاقدات الخاضعة للقانون المدني ونظيراتها الخاضعة للتقنيات العمالية . في تفصيل هذا المعنى ، ينظر لطفاً د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠١١، ص ٤٣١.

(٢٠) نصت المادة (١) من اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) على (تنفذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية ذلك مالم تنفذ عن طريق اتفاقيات جماعية أو قرارات تحكيمية ، أو عن أحكام قضائية ، أو عن أي طريق أخر يتفق مع الممارسات الوطنية) .

(٢١) نصت المادة (٤) من اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) على (لا ينهى استخدام عامل مالم يوجب سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بقدرة العامل أو سلوكه ، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق) .

(٢٢) نصت المادة (٨) من اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) على (١. يحق لأي عامل يرى أن استخدامه قد أنهي دون مبرر أن يطعن في هذا الإنهاء أمام هيئة محايدة ، كأن تكون جهة قضائية ، أو محكمة عمالية ، أو لجنة تحكيم أو محكم . ٢. يجوز عندما يتم إنهاء الاستخدام بترخيص السلطة المختصة أن يغير انطباق الفقرة (١) من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية . ٣. يجوز اعتبار العامل متنازلاً عن استعمال حقه في الطعن ضد التسريح مالم يفعل ذلك في غضون مهلة معقولة بعد انتهاء استخدامه) .

(٢٣) تكاد أن تكون هذه الفقرة متطابقة مع ما نصت عليه الفقرة (ثالثاً) من المادة (١٤٥) من تقنين العمل العراقي النافذ التي ورد فيها (يقع على صاحب العمل عبء إثبات المخالفات التي تم فرض العقوبة بناء عليها على العامل أثناء النظر فيها إمام المحكمة المختصة)، إذ تشترك الفقرتان على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات إنهاء خدمة العامل.

(٢٤) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٥٦٩ /الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت ١٥٦٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٣/٣) (قرار غير منشور) .

(٢٥) الواقع أن عبء إثبات التعسف – على وفق القواعد العامة- يقع على عاتق من يدعيه، إذ أن الأصل أن صاحب العمل لا يتحمل عبء إثبات مشروعية استعمال حقه لأن الاستعمال المشروع للحق هو واجب الافتراض ابتداء إلى أن يقوم الدليل على العكس، فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى عقد العمل استنادا لما تقضي به المادة، وادعى العامل أن الإنهاء دون مبرر، كان العامل هو المكلف بإثبات التعسف ، فيما حدد المشرع من يتحمل عبء الإثبات في حالة إنهاء عقد العمل، إذ يقع ذلك العبء على صاحب العمل على وفق ما تقضي به الفقرة (ثالثاً) من المادة (يقع على صاحب العمل عبء إثبات إنهاء خدمة العامل عند الطعن بقرار إنهاء خدمته أمام اللجنة أو أمام قضاء العمل).

(٢٦) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٦٧/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت/ ٧٥٤ بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٢) (قرار غير منشور) .

(٢٧) ينظر لطفاً : د. غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) ، ط ٢ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٥، ص ١٧٧- ١٧٨.

(٢٨) كل ما تقدم ينصرف مدلولاً إلى الظروف الاقتصادية – اذا اقتصت ظروف المشروع - ، ويدخل في هذا المدلول أيضا تحت تعبير الظروف الاقتصادية التي تبرر الإنهاء ، الظروف الفنية ، تلك الظروف التي تتصل بالتحولات التكنولوجية والتقنية ، التي تستدعي بضرورتها مواكبة المشروع لها ، وتغير أسلوبه في العمل ، بانتقاله إلى نظام عمل جديد اكثر تطوراً كما هو الحال في استبدال العنصر البشري بالآلات الميكانيكية الحديثة وتطوير خطوط الإنتاج ، لذا يطلق على شقي الظروف اقتصادية كانت أم فنية اصطلاح (إعادة الهيكلة) تعبيراً عن إعادة توزيع واجبات العمل على العمال بشكل يكفل إنجاز العمل في حال الاستغناء عن بعضهم . في تفصيل هذا المعنى ، ينظر لطفا : د. أسيد حسن الذنيبات و د. جهاد محمد الجراح ، الرقابة القضائية على أنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الأردني ، بحث منشور ، في المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية ، مج ٨ ، العدد الثالث ، ٢٠١٦ ، ص ١١.

(٢٩) ينظر لطفاً : . د. سامي عبد الله الدريعي ، ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الكويتي (دراسة تأصيلية وتحليلية مع بيان موقف المشرع الكويتي من الفصل لأسباب اقتصادية) ، مجلس النشر العلمي / جامعة الكويت ، الكويت ، ٢٠٠٢، ص ١٦ وما بعدها

.

([30]) X.BLANC JOUVAN , Les licenciements individuels , Droit social, 1987,p.197.

([٣١]) في تفصيل هذا المعنى ، ينظر لطفاً : د. ايمن خالد مساعد ، الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام (اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في القانون الأردني) ، بحث منشور ، في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ، الجامعة الأردنية ، مج ٣٤ ، العدد الثاني ، ٢٠٠٧، ص ٢٨٦.

([٣٢]) في تفصيل هذا الاختلاف ينظر لطفاً : د. حسن عبد الرحمن القدوس ، المصدر السابق ، ص ١٤٥.

([٣٣]) الاعتراف للسلطة الإدارية بوظيفة البحث عن جدية الظروف الاقتصادية الذي يستند إليها الإنهاء ، على اعتبار أن وظيفة السلطة الإدارية ليست كاشفة أو مقررة لما يدعيه صاحب العمل وإنما هي وظيفة رقابية بما يتطلبه هذا من تقييم لجدية ومبرر الظروف الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل ، في تفصيل هذا المعنى ، ينظر لطفا : د. همام محمد محمود ، الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٩، ص ١٢٢.

([٣٤]) رقابة العناصر تتطلب رقابة وجود الوقائع ، كرقابة إلغاء وظيفة العمل أو تعديلها والصعوبات الاقتصادية التي عصفت بالمشروع ، وبما في ذلك التحولات التكنولوجية ، إضافة إلى أعادة هيكلة المشروع ، في هذا المعنى ، ينطر لطفاً : بقة عبد الحفيظ ، المصدر السابق ، ص ١٩٦.

([٣٥]) يراد برقابة العلاقة السببية ، رقابة ظرف الإنهاء والتحقق من وجودة وجديته ، ولا يكون موجوداً وجاداً إلا اذا كان ناتجاً عن إلغاء وظيفة العمل أو تحويلها تحت تأثير الصعوبات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية أو سبب أخر غير لصيق بشخص العامل ، وعليه نكون بصدد علاقة سببية (مزدوجة) علاقة بين إلغاء وظيفة العمل أو تحويلها والإنهاء من جهة ، وعلاقة سببيه بين إلغاء وظيفة العمل أو تحويلها والصعوبات الاقتصادية من جهة أخرى ، في تفصيل رقابة العلاقة السببية ، ينظر لطفاً : معاشو نيالي فظة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية المسرحين لأسباب اقتصادية ، أطروحة دكتوراه ، مقدمة إلى كلية الحقوق / جامعة مولود معمري ، ٢٠٠٨ ، ص ٤٠٢.

([٣٦]) في هذا المورد أيضا كان للباحث سؤال شفهي ، توجه به إلى قاضي محكمة عمل ذي قار(ما مدى رقابة محكمة العمل على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية ؟) وكانت الإجابة تؤيد ما جاء في المبادئ التمييزية بتحديد مدى الرقابة في موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية من عدمها . كان ذلك من خلال الزيارة الميدانية التي قام بها الباحث لمقر محكمة العمل في ذي قار بتاريخ ٢٥/ت ٢/ ٢٠٢٠ ، في الساعة العاشرة صباحاً .

([٣٧]) في وقائع هذا القرار ينظر لطفاً : قرار الهيأة القضائية الثالثة / في محكمة العمل العليا المرقم (٢٧٢/ عليا / ٧٢ بتاريخ ٨/١٦/ ١٩٧٢) (قرار منشور في قضاء محكمة العمل العليا ، مج ١ ، ١٩٧٦، ص ١٢٧) .

([٣٨]) في وقائع هذا القرار ينظر لطفاً : قرار الهيأة القضائية الثالثة / في محكمة العمل العليا المرقم (١٢٧/ عليا / ٧٣ بتاريخ ٥/١٠/ ١٩٧٣) (قرار منشور في قضاء محكمة العمل العليا ، مج ٢ ، ١٩٧٨، ص ١٩٣) .

([٣٩]) في وقائع هذا القرار ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٤٣/ مدنية منقول/٢٠٠٦ بتاريخ ٢٠٠٧/١/٣١) أشار إليه: شهاب احمد ياسين و خليل إبراهيم المشاهدي ، المصدر السابق ، ص ١٧٧-١٧٨.

([٤٠]) في وقائع هذا القرار ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٦٥/ الهيأة المدنية /٢٠١٤ ت / ١٦٩٨ بتاريخ ٢٠١٤/١١/٥) أشار إليه: غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، مطبعة الكتاب ، بغداد ، ٢٠١٩، ص ٨٠ .

([٤١]) في وقائع هذا القرار ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٥٦٠٨/ الهيأة المدنية /٢٠١٧ بتاريخ ٢٠١٧/١١/٦) (قرار غير منشور) .

([٤٢]) في تفصيل ركن السبب في القرار الإداري والرقابة القضائية عليه ، ينظر لطفا :

- د. مازن ليلو راضي ، القضاء الإداري ، مطبعة دهوك ، دهوك ، ٢٠١٠، ص ٦٨.
- د. علي محمد بدير و مهدي ياسين السلامي و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، العاتك لصناعة الكتب ، القاهرة ، ٢٠١١، ص ٤٣٢.

([٤٣]) نصت المادة (٤٦/ أولا) من تقنين العمل العراقي النافذ، على (للعامل الطعن بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير أو أمام قضاء العمل خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تبلغه بإنهاء خدمته و يعد متنازلا عن هذا الطعن إذا لم يقدمه خلال هذه المدة و إذا اختار احد هذين الطريقين سقط حقه في الآخر)، تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (٧٩٧٧/ الهيأة المدنية / ٢٠١٩ ت/ ٨٠٢٢ بتاريخ ٢٠١٩/١٢/٣٠) (أن قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يعتبر من القوانين الموضوعية الذي يضم بذات الوقت نصوصا تتعلق بالإجراءات والتي كانت واضحة وصريحة في تحديد طرق الطعن ...) (قرار غير منشور) .

([٤٤]) نصت المادة (٤٦/ ثانياً) من تقنين العمل العراقي النافذ (يكون قرار لجنة إنهاء الخدمة قابلا للطعن فيه أمام محكمة العمل خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغا) .تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (٣١١١/الهيأة المدنية/٢٠١٨، ت/ ٣١١٣ بتاريخ ٢٠١٨/٥/١٥) بأن (المميز طعن بقرار إنهاء خدمته خارج المدة القانونية المحددة بالمادة ٤٦/ أولاً من قانون العمل التي نصت على انه للعامل الطعن بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة.....أو أمام قضاء العمل خلال ٣٠ ثلاثين وما من تاريخ تبليغه بإنهاء خدمته ويعد متنازلا عن هذا الحق، إذا لم يقدم خلال هذه المدة) (قرار غير منشور) .

([٤٥]) استناداً لنص المادة (٤٦) من قانون العمل النافذ صدرت تعليمات تشكيل لجنة إنهاء الخدمة رقم (٤) لسنة (٢٠١٧) ونشرت في الوقائع العراقية بالعدد (٤٤٣٤ بتاريخ ٢٠١٧/٢/١٣) وأصبحت سارية المفعول من تاريخ نشرها بموجب المادة الثالثة منها .ونصت المادة الأولى منها على (أولا : تشكل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لجنة للنظر في الطعن المقدم من العامل الذي تم إنهاء خدمته وتتألف من: أ. مدير عام دائرة التشغيل والقروض "رئيسا" ب. مدير قسم التفتيش في دائرة التشغيل والقروض "عضوا"، ج. مدير القسم القانوني في

دائرة التشغيل والقروض "عضوا"، د. ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العراق "عضوا"، هـ. ممثل عن اتحاد الصناعات العراقية "عضوا. ثانياً: يكون لكل من الرئيس والأعضاء المنصوص عليهم في البند (أولا) من هذه المادة عضوا احتياطا يماثله في الدرجة) ونصت المادة الثانية منها على (أولا : تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها . ثانياً: تصدر اللجنة قراراتها بالأكثرية) .
(٤٦) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٥٠٥٧/الهيأة المدنية/٢٠١٨ ت/٥٠٩٢ بتاريخ ٢٠١٨/٨/٢٠) (قرار غير منشور) .

(٤٧) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٧٨/الهيأة المدنية/٢٠١٨ ت/ ١١٢٩ بتاريخ ٢/١٢/ ٢٠١٨ و قرارها المرقم (٢٦٥١/الهيأة المدنية- منقول/٢٠١٨ ت/٢٦٤١ بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٢) (قرارات غير منشورة).
(٤٨) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٥٦٢٢/الهيئة المدنية/٢٠١٧ ت/ ٥٦٧٣ بتاريخ ٢٠١٧/١١/٦) و قرارها المرقم (٣٥١٣/الهيأة المدنية/٢٠١٨، ت/٣٥٢٢ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣١) و قراراها المرقم (٣٥١٤/ الهيأة المدنية/٢٠١٨، ت/٣٥٢١ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣١) (قرارات غير منشورة) .
(٤٩) تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (٦٩٠/الهيأة المدنية/٢٠١٧، ت/ ٧٢٩ بتاريخ ٢٠١٧/١/٣١) حيث (إنه للعامل الطعن بقرار إنهاء خدماته أمام لجنة إنهاء الخدمة ... خلال ٣٠ ثلاثين يوما من تاريخ تبلغه بإنهاء خدماته، ويعد متنازلا عن هذا الطعن، إذا لم يقدمه خلال هذه المدة عملا بأحكام المادة (٤٦/أولاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، فتكون الدعوى مقدمة خارج المدة القانونية سيما وأن أقامة الدعوى المرقمة ٤٤١/عمل/٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٥/٨/٢٤ والمبطلة في جلسة ٢٠١٥/١٢/٢٤ والمقامة بين الطرفين نفسهما وللسبب نفسه التي تعد تبليغا بقرار إنهاء الخدمة رسميا) وذات توجهها بقرارها المرقم (٢٨٧٢/الهيئة المدنية/٢٠١٨ ت/٢٨٧ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٦) حيث (إن المدعية/ المميز عليها تكون قد تبلغت بقرار إنهاء خدمتها منذ تاريخ إقامتها للدعوى السابقة المردودة، فإن إقامتها لهذه الدعوى يكون خارج المدة القانونية المنصوص عليها في المادة ٤٦/أولاً من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وحيث إن المدد المعينة لمراجعة طرق الطعن في القرارات حتمية، يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن) (قرارات غير منشور) .

(٥٠) ينظر لطفاً : نص المادة (٤٦/ثانياً) من تقنين العمل العراقي النافذ.
(٥١) يعد العامل متضرراً من قرار الإنهاء الاقتصادي وهو أمر لا خلاف عليه، وذلك أنه سيفقد بعد الإنهاء عمله ابتداءً تم إنه سيفقد حقوقاً عمالية ما كان ليفقدها لو لم يكن هذا الإنهاء في صيغة الإنهاء الاقتصادي، حتى لو تضمنت توصية اللجنة تعويضاً للعامل، فإن حق العامل يطل بتقديرنا قائماً، باعتبار أن فقدان وظيفة العمل بحد ذاتها ضرر ناجم عن قرار الإنهاء الاقتصادي ويعطيه الحق في التقدم بالطعن القضائي. في تفصيل هذا المعنى، ينظر لطفاً : د. محمد سعيد، المصدر السابق، ص ١٢٦ وما بعدها.
(٥٢) ينظر لطفاً: قرار قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣٤٠٧/ الهيأة المدنية/ ٢٠١٨ ت / ٣٤١٣ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٨) أشار إليه : غالب حسن التميمي، المصدر السابق، ص ١٨٦.
(٥٣) ويتمثل الضرر لصاحب العمل عندما يرفض طلب الإنهاء الاقتصادي وهو يعاني من ظروف اقتصادية أحلت بمشروعه، وفرضت عليه تقليص حجم الأعمال في المشروع وما سيتبعها من إنهاء عقود العمال فيه، لتلافي بعض الأعباء المالية التي تلقيها أجور العمال، وحرمانه من الموافقة سيحلق به ضرراً، وبالتالي يحق له التقدم بالطعن القضائي وفق أحكام القانون. في هذا المعنى ينظر لطفاً :
(٥٤) ينظر لطفاً : د. أسيد حسن الذنيبات و د. جهاد محمد الجراح، المصدر السابق، ص ٢٦.
(٥٥) ينظر لطفاً : نص المادة (١/ سابع عشر) من تقنين العمل العراقي النافذ.
(٥٦) نصت المادة الأولى من تقنين العمل العراقي النافذ على (ثاني وعشرون – منظمة العمال : منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي وأداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم أمام مختلف الجهات وفقاً للقانون) .
(٥٧) ينظر لطفاً : قتيبة عدنان حمد، المصدر السابق، ص ٧٥.
(٥٨) ينظر لطفا : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٢٠٩٠/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت /٢٠٧٨ بتاريخ ٢٠٢٠/٤/٢٩) (قرار غير منشور) .
(٥٩) تجدر الإشارة هنا إلى أن قضاء العمل وفق أحكام تقنين العمل العراقي النافذ يتكون من:

- محاكم عمل (درجة أولى) وهو ما نصت عليه المادة (١٦٥) بقولها (تشكل محكمة عمل أو اكثر في كل محافظة مما يأتي: أولا: قاضٍ، يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناءَ على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف. ثانيا: ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلا للعمال. ثالثاً: ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً) تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (١٨٧/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/٢٠٠ بتاريخ ٢٠٢٠/١/١٤) (إن صدور الأحكام القضائية من محاكم العمل يجب أن يتم بحضور ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعامل وممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً وأن صدور تلك الأحكام بدون ذلك الحضور يجعل منها فاقده لشكلها القانوني ولا يترتب عليها أثار قانونية) (قرار غير منشور) .
- هيأة قضايا العمل والتي نصت عليها المادة (١٦٧) منه، على انه (تشكل بقرار من مجلس القضاء الأعلى هيأة ثلاثية في محكمة التمييز تسمى هيأة قضايا العمل للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون).

(٦٠) ينظر لطفا : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٥٠٦/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت/ ١٥٠٣ بتاريخ ٢٠٢٠/١/٣٠) (قرار غير منشور) .
(٦١)بتفصيل هذا المعنى، ينظر لطفاً:

- د. صبا نعمان الويسي، قانون العمل، دار السيسبان للنشر والتوزيع، بغداد، د.س. ن، ص ٢٢٣.
- د. رأفت دسوقي، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، ط ١، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٢، ص ٨٥ وما بعدها.

(٦٢) تطبيقاً لذلك قضت محكمة العمل العليا بقرارها المرقم(٥٧٣/عليا/١٩٧٣ بتاريخ ١٩٧٣/١٠/٦) (يعفى العامل من جميع الرسوم والالتزامات المالية الأخرى عن الدعوى التي رفعها اذا لم تكن تلك الدعوى كيدية) (قرار منشور) في قضاء محكمة العمل العليا، مج ٢، ١٩٧٨، ص ٢٢٨-٢٢٩.

(٦٣) ينظر لطفاً : أستاذنا د. عماد حسن سلمان، شرح قانون المرافعات المدنية، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٦٩.
(٦٤) فالمحكمة تعمل على اختصار الكثير من الإجراءات وتحديد مدد قصير لكل إجراء تقوم به، ابتداءً من استلام عريضة الدعوى وتبليغها للمدعى عليه، ثم نظرها والبت فيها بالسرعة الممكنة، دون السماح لأطراف الدعوى بالقيام بأي إجراء تكون الغاية منه فقط المماطلة والتسويف، من خلال رفض أي طلب لا تجده ضروريا أو لا يستند إلى مبرر قوي، كل ذلك من دون الإخلال بالقواعد العامة في التقاضي، المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية. بتفصيل هذا المعنى، ينظر لطفاً: د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ م (دراسة مقارنة) ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨، ص ٢٧٦ وما بعدها.

(٦٥) تطبيقاً لذلك قضت محكمة العمل العليا بقرارها المرقم (٣٨٨/عليا/١٩٧٣ بتاريخ ١٩٧٣/٦/٢٨)(يعتمد في قضاء العمل أصول القضاء المستعجل وعلى رئيس المحكمة أن يتبع طرقا اكثر يسرا وعجلة اذا لم تخل بالقواعد العامة...)، (قرار منشور) في قضاء محكمة العمل العليا، ١٩ مج ٢، ١٩٧٨، ص ٣٧-٣٨.

(٦٦) ومن ابرز أوجه الاختلاف بين مفهوم الدعوى المستعجلة والدعوى التي تنظر على وجه السرعة، فالدعاوى التي تنظر على وجه السرعة، هي دعاوى موضوعية تنظرها المحكمة المختصة بالإجراءات نفسها التي تنظرها في آية دعوى أخرى، وتنطبق عليها القواعد العامة في حال عدم وجود نص خاص بشأنها، وتتصدى فيها المحكمة إلى اصل الحق المدعى به وتصدر حكماً حاسماً فيها، على خلاف الدعاوى المستعجلة، وهي التي تتعلق بمنازعات مستعجلة وتنظر من القضاء المستعجل بصورة مستعجلة وبقرار غير نهائي، وتتركز على ثلاثة أركان هي، الاستعجال وقوامه الخطر المحدق، وعدم المساس بأصل الحق المدعى به، والصفة الوقتية في القرار المتخذ بشأنها، بتفصيل هذا المعنى، ينظر لطفاً:

- د. أحمد السيد صاوي، الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٤٧١-٤٧٢، للمزيد ينظر:
- د. احمد أبو الوفا، المرافعات المدنية والتجارية، ط ١٤، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٦، ص ٢٤٤ وما بعدها.

(٦٧) للمزيد حول الموضوع ينظر لطفاً:

- محمد علي الطائي، الضمانات الجزائية في قانون العمل وتطبيقاته، بحث منشور في مجلة القضاء- نقابة المحامين العراقية، العددان ٣،٤، العراق، ١٩٨٨، ص، ص ١٠١-١٠٢.
- . د. يوسف اليأس ، قانون العمل العراقي ، ج ١ (علاقات العمل الفردية) ط ١ ، مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، ١٩٨٠، ص ٤١.

(٦٨) للمزيد حول الموضوع ينظر لطفاً:

- لفتة هامل العجيلي، نظرة في القضاء المستعجل والولائي، بحث منشور في مجلة التشريع والقضاء، العدد الأول ، ٢٠١٧، ص ١٢٢ وما بعدها.
- ندى حمزة صاحب، القضاء المستعجل وتطبيقاته في قانون المرافعات المدنية العراقي، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق/ جامعة النهرين، ٢٠٠٨، ص ٤٠ وما بعدها.

(٦٩) نشر في الوقائع العراقية بالعدد (١٧٦٦ بتاريخ ١٩٦٩/١١/١٠) ص ١.
(٧٠) نصت المادة (١٦٤) من قانون المرافعات المدنية العراقي، على انه (١. اذا بني الحكم على سند رسمي أو على إقرار المدعى عليه بالحق المدعى به أو على نكوله عن حلف اليمين وجب على المحكمة أن تقرر بناء على طلب المدعى شمول الحكم بالنفاذ المعجل ٢. للمحكمة أن تشمل الحكم بالنفاذ المعجل بشرط الكفالة في الحالات الأخرى اذا كان المدعى به مما يستلزم التصدي للتنفيذ عاجلا كالأشياء المتسارعة الفساد أو القابلة للتلف . وفي هذه الحالة يجب اخذ كفالة من المدعى بالشيء المحكوم به والأضرار التي قد تصيب المدعى عليه ويقدمها عند تنفيذ الحكم في دائرة التنفيذ) وبالتتابع نصت المادة (١٦٥) من قانون المرافعات المدنية العراقي، على انه (١. النفاذ المعجل واجب بقوة القانون لأحكام النفقات والقرارات الصادرة في المواد المستعجلة والأوامر الصادرة على العرائض، وتقوم المحكمة مباشرة بتنفيذ قرارها، ويجوز تنفيذها بواسطة دائرة التنفيذ عند الاقتضاء ٢. لا يؤخر هذا التنفيذ مراجعة طرق الطعن المقررة في القانون ما لم تقرر المحكمة المرفوع إليها الطعن خلاف ذلك).

فالمادة (١٦٤)، توجب على المحكمة المختصة وبناء على طلب المحكوم له شمول حكمها بالنفاذ المعجل، عندما يكون الدليل المقدم من القوة التي تجعل من غير المبرر التأخر في تنفيذ الحكم، وفي هذه الأحوال يكون شمول الحكم بالنفاذ المعجل وجوبياً، أما في الأحوال التي لا تتعلق بمدى قوة الدليل المقدم والمؤسس عليه حكم المحكمة، بل ترتبط باعتبارات أخرى فالمسألة تعد جوازيه بالنسبة للمحكمة فلها أن تقرر شمول الأحكام الصادرة عنها بالنفاذ المعجل من عدمه، وفي حال قبولها ذلك فهنا يجب تقديم كفالة من الشخص المحكوم له.

أما المادة (١٦٥) من القانون نفسه، فقد أوجبت شمول القرارات الصادرة عن المحكمة في المواد المستعجلة والأوامر على العرائض بالنفاذ المعجل الوجوبي، إلا أن هذا الشمول يكون بقوة القانون، على خلاف الأحوال المبينة أعلاه والتي يكون فيها النفاذ المعجل بحكم من المحكمة، وبناء على طلب المحكوم له، وتقوم المحكمة بتنفيذها مباشرة أو بواسطة دائرة التنفيذ عند الاقتضاء، ولا يؤثر مراجعة طرق الطعن على هذا النفاذ ما لم تقرر المحكمة خلاف ذلك.

يتبين مما تقدم، أن قانون المرافعات المدنية قد ميز بين النفاذ المعجل الذي يتم بحكم من المحكمة المختصة والذي قد يكون وجوبياً أو جوازياً والأخير يتطلب للحكم به من قبل المحكمة تقديم كفالة من المحكوم له وهو راجع في جميع الأحول إلى سلطة المحكمة التقديرية، أما النفاذ المعجل المستمد من حكم القانون فهو وجوبياً دائماً، وهو خاص بالقرارات المؤقتة من مواد مستعجلة وأوامر على العرائض فيما يتعلق بالطعن بقرار الإنهاء الاقتصادي . للمزيد حول الموضوع ينظر لطفاً:

- محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون/ جامعة بغداد، ١٩٩٨، ص ١١٨ وما بعدها.

- د. عصمت عبد المجيد بكر، المصدر السابق، ص ٦٩٥ وما بعدها.

(٧١) نصت المادة (٤٥) من تقنين العمل العراقي النافذ على (يستحق العامل الذي انتهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر ٢ أسبوعين عن كل سنة خدمة إداها لدى صاحب العمل باستثناء أحكام الفقرة ب من البند أولا والفقرات هـ و و ح من البند ثانياً من المادة ٤٣ من هذا القانون) تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (٧٨/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/ ٧٨ بتاريخ ٢٠٢٠/١/٧) (إذا تم إنهاء خدمة العامل، فإن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ٤٥ من قانون العمل مع الاستحقاقات المالية الأخرى) (قرار غير منشور) .

(٧٢) نصت المادة (٤١) على (أولا:.. ز. إعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي أداه وللعامل أن يطلب إضافة أي بيانات إلى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوبة إضافتها مطابقة للحقيقة ...) .

(٧٣) ينظر لطفاً : نص المادة (٤٧) من تقنين العمل العراقي النافذ.

(٧٤) أفرد المشرع العراقي حكما خاصا للمشاريع التي تستخدم اقل من (٥) خمسة عمال بصورة منتظمة، إذ يعد عقد العمل منتهيا من تاريخ إنهائه الفعلي وليس من تاريخ صدور قرار اللجنة أو قرار المحكمة، إذا قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة ذلك، شرط أن يدفع صاحب العمل إلى العامل مكافأة نهاية الخدمة وفقا للتعويض المنصوص عليه في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة. أي يلزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة ومقدارها يعادل ضعف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالمادة (٤٥) من قانون العمل، إذ أن المادة المذكورة نصت على أن تكون أسبوعين عن كل سنة خدمة أداها لدى صاحب العمل، لذلك فإن ضعفها يساوي أجور أربعة أسابيع، وبطبيعة الحال فإن العامل في هذه الحالة يستحق مكافأة نهاية الخدمة ويستحق تعويضا أي أن المبلغ الذي تقاضاه نصفه يكون مكافأة والآخر يعد تعويضا.

(٧٥) ينظر لطفاً : شواخ محمد الأحمد ، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة ، أطروحة دكتوراه ، مقدمة إلى كلية الحقوق / جامعة القاهرة ، ١٩٩٧، ص ٣٥٨.

(٧٦) ينظر لطفاً : د. جميل الشرقاوي، نظرية البطلان في التصرف القانوني في القانون المدني المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣، ص ٥٩ وما بعدها.

(٧٧) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية/ في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٨٨/الهيأة المدنية/٢٠١٤ ت/ ٧٣٨ بتاريخ ٢٠١٤/٨/٢٦) وذات توجهها في قرارها المرقم (٩١١/ الهيأة المدنية/٢٠١٩ ت/ ٩٠٩ بتاريخ ٢٠١٩/٢/٤) أشار إليها: غالب حسن التميمي، المصدر السابق، ص ٦٩.

(٧٨) ينظر لطفاً : قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٥٦٩/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت/ ١٥٦٠ بتاريخ ٣/٣/ ٢٠٢٠) (قرار غير منشور)

(٧٩) ينظر لطفاً: قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٤٦٠٢/ الهيأة المدنية/٢٠١٦ ت/٤٩١١ بتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٤) (وذات توجهها في قرارها المرقم (١٨٢٧/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت / ١٨١٧ بتاريخ ٢٠٢٠/٣/١٦) (قرارات غير منشورة) .

(٨٠) ينظر لطفاً: قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٥٦٠٨/الهيأة المدنية / ٢٠١٧ بتاريخ ٢٠١٧/١١/٦) أشار إلية : غالب حسن التميمي، المصدر السابق، ص ٩٣.

(٨١) تطبقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (١٧٢/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/ ١٦٤ بتاريخ ٢٠٢٠/١/١٣)(لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها عملاً بأحكام المادة ٥١/ أولا من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥) (قرار غير منشور) .

(٨٢) ينظر لطفاً: د. بدر جاسم اليعقوب، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الكويتي(دراسة مقارنة)، ط ١ ، جامعة الكويت، ١٩٨٤، ص ٢٣ .

(٨٣) تطبيقاً لذلك قضت الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (١٢٤٧/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/١٢٣٨ بتاريخ ٢٠٢٠/٢/١٧) (يجب على صاحب العمل إنذار العامل تحريرياً بإنهاء عقد العمل عند تحقق احدى الحالات المنصوص عليها في المادة ٤٣ من قانون العمل وفي حالة عدم إنذاره يتم تعويضه بدل هذا الإنذار والذي يجب أن لا تقل مدته عن ثلاثين يوماً) (قرار غير منشور) .

(٨٤) ينظر لطفاً: قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٦٧/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/٧٥٤ بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٢) (قرار غير منشور) .

المصادر

أولا: الكتب القانونية :

١. د. احمد أبو الوفا، المرافعات المدنية والتجارية، ط ١٤، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٦.

٢. د.أحمد السيد صاوي، الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، الإسكندرية، ٢٠١١.

٣. د. احمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ، (ج ٢ – شرح عقد العمل الفردي) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣.

٤. د. احمد شوقي محمد عبد الرحمن ،شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية (في الفقه والقضاء المصري والفرنسي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٨.

٤. د. بدر جاسم اليعقوب، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الكويتي(دراسة مقارنة)، ط ١ ، جامعة الكويت، ١٩٨٤.
٥. د. جميل الشرقاوي، نظرية البطلان في التصرف القانوني في القانون المدني المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣.
٦. د. حسن عبد الرحمن القدوس ، إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، المطبعة العربية الحديثة ، القاهرة ، ١٩٩٠.
٧. د. رأفت دسوقي، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، ط ١، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٢.
٨. د. سامي عبد الله الدريعي ، ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الكويتي (دراسة تأصيلية وتحليلية مع بيان موقف المشرع الكويتي من الفصل لأسباب اقتصادية) ، مجلس النشر العلمي / جامعة الكويت ، الكويت ، ٢٠٠٢.
٩. د. سليمان مرقس ، طرق الإثبات (الأدلة الخطية وإجراءاتها) ، ج ١ ، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ،١٩٦٧.
١٠. د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل (وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١" دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض ") ، ط ١ / الإصدار الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٥.
١١. شهاب أحمد ياسين و خليل إبراهيم المشاهدي ، قضاء محكمة العمل (وفق المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية)، ط ٢، المكتبة القانونية ،بغداد، ٢٠١١.
١٢. د. صبا نعمان الويسي، قانون العمل، دار السيسبان للنشر والتوزيع، بغداد، د.س. ن، ص ٢٢٣.
١٣. ، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع (دراسة مقارنة) ، ط ١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١١.
١٤. د. عبد الحفيظ بلخضير ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، د. س. ن ..
١٥. د.عصمت عبد المجيد بكر ، الوجيز في شرح قانون الأثبات ، مطبعة الزمان ، بغداد ، ١٩٧٧.
١٦. د. علي محمد بدير و مهدي ياسين السلامي و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، العاتك لصناعة الكتب ، القاهرة ، ٢٠١١.
١٧. د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد (رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥) ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨ .
١٨. ، شرح قانون المرافعات المدنية، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.
١٩. غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، مطبعة الكتاب ، بغداد ، ٢٠١٩.
٢٠. د. غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) ، ط ٢ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٥.
٢١. قتيبة عدنان حمد ، المدخل لدراسة محكمة العمل ، ط ١ ، مكتبة القانون المقارن ، بغداد ، ٢٠١٩.
٢٢. د. مازن ليلو راضي ، القضاء الإداري ، مطبعة دهوك ، دهوك ، ٢٠١٠، ص ٦٨.
٢٣. د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠١١.
٢٤. د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ م (دراسة مقارنة) ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨.
٢٥. د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، ط ١ ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، ٢٠١٠.
٢٦. د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، ط ٢ ، مطابع الهيأة المصرية العامة للكتاب ، د . م . ط ، ١٩٨٢.
٢٧. د. همام محمد محمود ، الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٩.
٢٨. د. يوسف اليأس ، قانون العمل العراقي ، ج ١ (علاقات العمل الفردية) ط ١ ، مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، ١٩٨٠.

ثانياً : الرسائل والاطاريح القانونية :

١. أمال طه عبد الغني رزل ، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل (دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي) ، أطروحة دكتوراه ، مقدمة إلى كلية الحقوق / جامعة المنصورة .

٢. بقة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي ، أطروحة دكتوراه ، مقدمة لكلية الحقوق / جامعة لخضر ، ٢٠١٣.
٣. شواخ محمد الأحمد ، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة ، أطروحة دكتوراه ، مقدمة إلى كلية الحقوق / جامعة القاهرة ، ١٩٩٧.
٤. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون/ جامعة بغداد، ١٩٩٨.
٥. معاشو نيالي فظة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية المسرحين لأسباب اقتصادية ، أطروحة دكتوراه ، مقدمة إلى كلية الحقوق / جامعة مولود معمري ، ٢٠٠٨ .
٦. ندى حمزة صاحب، القضاء المستعجل وتطبيقاته في قانون المرافعات المدنية العراقي، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق/ جامعة النهرين، ٢٠٠٨.

ثالثاً : الأبحاث القانونية :
١. د. أسيد حسن الذنيبات و د. جهاد محمد الجراح ، الرقابة القضائية على أنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الأردني ، بحث منشور ، في المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية ، مج ٨ ، العدد الثالث ، ٢٠١٦ .
٢. د. ايمن خالد مساعد ، الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام (اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في القانون الأردني) ، بحث منشور ، في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ، الجامعة الأردنية ، مج ٣٤ ، العدد الثاني ، ٢٠٠٧.
٣. د. فاطمة محمد الرزاز ، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي ، بحث منشور ، في مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق / جامعة القاهرة ، العدد السابع والثلاثون ، ٢٠٠٧.
٤. لفتة هامل العجيلي، نظرة في القضاء المستعجل والولائي، بحث منشور في مجلة التشريع والقضاء، العدد الأول ، ٢٠١٧.
٥. محمد علي الطائي، الضمانات الجزائية في قانون العمل وتطبيقاته، بحث منشور في مجلة القضاء- نقابة المحامين العراقية، العددان ٣،٤، العراق، ١٩٨٨.

رابعاً : الاتفاقيات الدولية .
١. اتفاقية العمل الدولية (الخاصة بإنهاء عقد العمل بمبادرة صاحب العمل) رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢(غير مصادق عليها) .

خامساً : القوانين :
١. قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة (١٩٦٩) المعدل النافذ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (١٧٦٦ بتاريخ ١٩٦٩/١١/١٠، ص ١).
٢. قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧ لسنة ١٩٧٩) المعدل النافذ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٢٧٢٧ بتاريخ ١٩٨٩/٩/٣، ص ١٤٠) .
٣. قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٤٣٨٦، بتاريخ ٢٠١٥/١١/٩، ص ١).
سادساً: المجاميع القضائية :
١. قضاء محكمة العمل العليا، مج ١، ١٩٧٦.
٢. قضاء محكمة العمل العليا ، مج ٢ ، ١٩٧٨.
سابعا : القرارات القضائية غير المنشورة :
١. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣٣٣٤/ الهيأة المدنية / ٢٠١٥ ت / ٣٤٧٣ بتاريخ ٢٠١٥/٨/٣) (قرار غير منشور).
٢. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٤٦٠٢/ الهيأة المدنية/٢٠١٦ ت/٤٩١١ بتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٤) (قرار غير منشور).
٣. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٦٩٠/الهيأة المدنية/٢٠١٧، ت/ ٧٢٩ بتاريخ ٢٠١٧/١/٣١) (قرار غير منشور) .
٤. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٥٦٢٢/الهيئة المدنية/٢٠١٧ ت/ ٥٦٧٣ بتاريخ ٢٠١٧/١١/٦) (قرار غير منشور)
٥. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٥٦٠٨/ الهيأة المدنية /٢٠١٧ بتاريخ ٢٠١٧/١١/٦) (قرار غير منشور) .
٦. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٧٨/الهيأة المدنية/٢٠١٨ ت/ ١١٢٩ بتاريخ ٢/١٢/ ٢٠١٨) (قرار غير منشور).
٧. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٢٦٥١/الهيأة المدنية- منقول/٢٠١٨ ت/٢٦٤١ بتاريخ

٢٠١٨/٤/٢٢) (قرار غير منشور).
٨. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٢٨٧٢/الهيئة المدنية/٢٠١٨ ت/٢٨٧ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٦) (قرار غير منشور) .
٩. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣١١١/الهيأة المدنية/٢٠١٨، ت/ ٣١١٣ بتاريخ ٢٠١٨/٥/١٥) (قرار غير منشور) .
١٠. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣٤٤٢/ الهيأة المدنية / ٢٠١٨ ت / ٣٤٤٢ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٩) (قرار غير منشور) .
١١. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣٥١٣/الهيأة المدنية/٢٠١٨، ت/٣٥٢٢ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣١) (قرار غير منشور).
١٢. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣٥١٤/ الهيأة المدنية/٢٠١٨، ت/٣٥٢١ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣١) (قرار غير منشورة) .
١٣. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣٥٤١/ الهيأة المدنية / ٢٠١٨ ت /٣٥٤٤ بتاريخ ٦/٤/ ٢٠١٨)(قرار غير منشور).
١٤. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٥٠٥٧/الهيأة المدنية/٢٠١٨ ت/٥٠٩٢ بتاريخ ٢٠١٨/٨/٢٠) (قرار غير منشور).
١٥. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٦٢٥٦/ الهيأة المدنية / ٢٠١٨ ت/ ٦٢٧١ بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٣١ (قرار غير منشور).
١٦. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٩٧/ الهيأة المدنية / ٢٠١٩ ت/ ٧٩٥ بتاريخ ٢٠١٩/١/٣٠)، المعطوف على قرار محكمة عمل كركوك المرقم (١٥/ عمل / ٢٠١٨ بتاريخ ٢٠١٩/١/٢) (قرار غير منشور) .
١٧. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٩٧٧/ الهيأة المدنية / ٢٠١٩ ت/ ٨٠٢٢ بتاريخ ٢٠١٩/١٢/٣٠) (قرار غير منشور).
١٨. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٨/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/ ٧٨ بتاريخ ٢٠٢٠/١/٧) (قرار غير منشور) .
١٩. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٧٢/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/ ١٦٤ بتاريخ ٢٠٢٠/١/١٣ (قرار غير منشور) .
٢٠. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٨٧/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/٢٠٠ بتاريخ ٢٠٢٠/١/١٤) (قرار غير منشور) .
٢١. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٥٠٦/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت/ ١٥٠٣ بتاريخ ٢٠٢٠/١/٣٠) (قرار غير منشور).
٢٢. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٦٧/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت/ ٧٥٤ بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٢) (قرار غير منشور) .
٢٣. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٢٤٧/ الهيأة المدنية/ ٢٠٢٠ ت/١٢٣٨ بتاريخ ٢٠٢٠/٢/١٧) (قرار غير منشور) .
٢٤. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٥٦٩ /الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت ١٥٦٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٣/٣) (قرار غير منشور) .
٢٥. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٨٢٧/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت / ١٨١٧ بتاريخ ٢٠٢٠/٣/١٦) (قرارات غير منشور) .
٢٦. قرار الهيأة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٢٠٩٠/ الهيأة المدنية / ٢٠٢٠ ت /٢٠٧٨ بتاريخ ٢٠٢٠/٤/٢٩) (قرار غير منشور) .