وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية المصطفى الجامعة / قسم القانون

(أنتهاء عقد العمل)

(قانون العمل)

أعداد الطالب : محمد المصطفى ماجد رشيد سالم

الدراسة الصباحية

التاريخ : ٢٠١٩ــ٢٠٢٠

المقدمةً

بلوغ العقد نهايته مصير محتوم يواجه كل عقد ، إذ لا يمكن أن يدوم إلى الأبد ، وعقد العمل يخضع لنفس المبدأ المتقدم ، وأن كان قانون العمل يضع قواعد خاصة بانتهائه ، يخالف فيها بعض ما تقضي به القواعد العامة ، مستهدفاً بل لك حماية مصلحة العامل . ولدراسة الأحكام القانونية الخاصة بانتهاء العقد ، يقتضي أن نميز بين الأسباب المشتركة التي تنتهي بها عقود العمل سواء كانت محددة المدة ، أو غير محددة المدة ، وتلك التي تختص بها العقود محددة المدة . وعند استعراض الأسباب المختلفة لانتهاء العقد ، نجد أن بعضها يرجع إلى استحالة التنفيذ نهائياً . وبعضها الآخر يرجع إلى إرادة أحد طرفي العقد ، والبعض الثالث إلى إرادة الطرفين معاً .

ملاحظة:

وبناء على ما تقدم فأننا سندرس الأسباب المتقدمة موزعة على النحو التالي :
المبحث الأول : انفساخ عقد العمل بسبب استحالة التنفيذ .
المبحث الثاني : انتهاء العقد بإرادة أحد طرفيه أو كليهما .
المبحث الثالث : انتهاء عقد العمل محدد المدة .
كما أننا سنفرد **مبحثاً رابعاً** نعالج فيه آثار عقد العمل

المبحث الأول

انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ نهائياً

ينفسخ العقد بحكم القانون متى استحال تنفيذ الالتزام نهائياً ، إذا كان سبب الاستحالة ، ليس خطأ من جانب المتعاقد ، ويخضع عقد العمل لذات الحكم ، فينفسخ متى أصبح من المستحيل نهائياً على كل من العامل أو صاحب العمل تنفيذ التزامه على النحو المتقدم .
أولا : أسباب استحالة التنفيذ نهائياً من جانب العامل :
يترتب على كون التزام العامل بالقيام بالعمل ، التزاماً بمجهود شخصي ، أن هذا الالتزام ينقضي ، وينفسخ العقد ، متى أصبح مستحيلاً على العامل القيام بهذا المجهود لأسباب تتعلق بقدرته البدنية . وعلى هذا الأساس فإن أسباب استحالة التنفيذ من جانب العامل هي : الوفاة والمرض طويل المدة والعجز .

١-وفاة العامل :

يترتب على وفاة العامل انفساخ عقد العمل

(١) ، ويتحقق هذا الانفساخ تلقائياً بحكم القانون ، دون حاجة إلى اتباع أي أجراء قانوني خاص.
(٢) ويرجع سبب انفساخ العقا في هذه الحالة إلى. بشأن كون شخصية العامل موضع اعتبار عند التعاقد من ناحية ، وكون التزامه بالعمل التزاماً شخصيا من ناحية أخرى ، وعليه لا ينتقل هذا لالتزام إلى الورثة .

٢- مرض العامل :

قضت الفقرة (رابعاً) من المادة (٣٦) من القانون بانفساخ العقد (إذا أصيب العامل بمرض أقعده عن العمل ، ولم يشف منه بعد ستة أشهر من الإصابة به ، وثبت ذلك بشهادة طبية .

ومن هذا النص نستخلص أن شروط النص هي الآتي .

أ- أن يكون المرض من الأمراض التي تقعد العامل عن العمل ، فإذا لم يؤد المرض إلى ذلك فلا يصلح سبباً لانفساخ العقد .

ب- أن تستطيل مدته فترة تزيد عن ستة أشهر ، وعليه فإن المرض الذي يقعد العامل عن العمل فترة تقل عن ذلك يعتبر سبباً في وقف العقد لا في انفساخه .

جـ - أن يثبت المرض ومدته بشهادة طبية .

٣- العجز :

وفقاً للفقرة خامساً من المادة (٧٦) ينفسخ العقد (اذا أصيب العامل بعجز أقعده عن العمل وبلغت نسبته ٧٥ % فأكثر من العجز الكلي ، بموجب شهادة طبية رسمية) .
ويؤدي العجز إلى انفساخ العقد ، حتى لو كان ناشئاً عن خطأ العامل ، إذ أنه لا يشترط أن تتوافر فيه شروط القوة القاهرة بمعناها الدقيق (٣) .
ويذهب الفقه إلى أنه يكفي العجز الجزئي أو النسبي لانفساخ العقد ، إذا كان هذا العجز الجزئي يحول دون قيام العامل بالعمل المتفق عليه ، وأن كان في استطاعة العامل أن يقوم بعمل آخر (٤) . وحسناً فعل المشرع حين أورد حكماً صريحاً في هذا الشأن محدداً درجة العجز الجزئي التي تؤدي إلى انفساخ العقد بـ ٧٥ % .

ثانياً : أسباب استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل :

١-وفاة صاحب العمل :

قضت المادة (٣٨) من قانون العمل بأن (لا ينتهي عقا العمل بسبب وفاة صاحب العمل ، إلا إذا كان شخصيته محل اعتبار) . كما أوردت المادة (٩٢٣) من القانون المدني حكماً مماثلاً حيث نصت على أنه لا ينفسخ عقد العمل بموت رب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في العقد) .

ومن النص يتضح أن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى انفساخ عقد العمل ، وإنما يستمر هذا العقد قائماً بين من تنتقل إليه ملكية المشروع والعامل ، متى كان العقد يقضي بالتزام العامل أن يؤدي عملاً لا يتعلق أداؤه بشخص صاحب العمل ، إلا أن الحال تختلف فيما إذا كان عمل العامل يتعلق بشخص صاحب العمل ، كان يكون أداء خدمة شخصية له، أو القيام بعمل تحت إشرافه شخصياً باعتباره صاحب مهنة أو مهارة خاصة ، كان يكون طبيباً أو محامياً أو موسيقياً ، إذ تؤدي وفاته في هذه الحالة إلى انفساخ العقد بقوة القانون اعتبارا من تاريخ الوفاة .

٢- إغلاق المنشأة الراجع إلى قوة قاهرة أو سبب أجنبي :

أن القوة القاهرة توقف العقد إذا أدت إلى استحالة تنفيذ صاحب العمل التزامه مؤقتاً ، أما إذا أنشأت استحالة نهائية ، فإن العقد ينفسخ بقوة القانون ، سواء كان محدد المدة أو غيرها ، دون أن يقتضي ذلك القيام بأي أجراء شكلي لصحة ذلك .
ومن أمثلة القوة القاهرة التي تنشر عنها استحالة نهائية ، تدمير المنشأة تماما بفعل زلزال أو فيضان أو حريق لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل ، ومنها أيضاً صدور تشريع يحظر النشاط الذي يزاوله صاحب العمل ، أو احتكاره من قبل الدولة .

المبحث الثاني

أنهاء العقد بإرادة أحد طرفيه أو كليهما

عقد العمل وليد إرادة طرفيه ، فهو ينشأ باتفاق إرادتيهما ، وتظل هاتان الإرادتان توجهانه طيلة فترة تنفيذه ولهما أن تبلغاه نهايته بالاتفاق أو بانفراد أحداهما بذلك وفقاً لأحكام القانون .
وينتهي عقد العمل باتفاق الإرادتين ، كما قد ينتهي بإرادة أحد طرفيه ، وأخيراً قد ينتهي بلجوء أحد طرفيه إلى فسخه بسبب ارتكاب المتعاقد الآخر خطأ .

أولاً : انتهاء العقد باتفاق إرادتي طرفيه :

ينتهي محقا العمل باتفاق طرفيه على ذلك ، (وهو في هذا الشأن يتفق مع غيره من العقود ، حيث يقضي القانون المدني بأن للعاقدين أن يتقايلا العقد برضاهما بعد انعقاده) (٥) ، ويشترط لصحة التقايل ما يشترط لصحة انعقاد العقد (٦) .

وقد يتحقق التقايل بأن يصدر الطلب من صاحب العمل فيوافق عليه العامل ، أو أن يطلبه العامل فيوافق عليه صاحب العمل ، ويعرف طلب العامل في هذه الحالة بالاستقالة (٧) ، وأياً كان طالب التقايل ، فإن العقد لا ينتهي إلا إذا وافق عليه الطرف الآخر، وتطبيقا لذلك قضت محكمة العمل العليا الملغاة بأنه : لا يوجد في قانون العمل نص يرغم الإدارة أو صاحب العمل على قبول استقالة العامل (٨) .

وللوهلة الأولى يبدو أن الإنهاء الاتفاقي لعقد العمل لا ينطوي على مخاطر بالنسبة للعامل ، ما دام هذا الإنهاء قائما على إرادته أو مقترنا بها ، إلا أن الحقيقة غير ذلك في أغلب الأحوال ، فإرادة العامل يمكن أن تصدر تحت ضغط صاحب العمل الراغب في هذا الإنهاء لمصلحة يبتغيها ، ولهذا اشترطت المادة (٣٦ / أولا) من قانون العمل أن يكون اتفاق الطرفين على إنهاء العقد مكتوبا . وبذلك اعتبرته تصرفا شكليا . وهذا يعني أن تخلف الشكل الذي اشترطه القانون يؤدي إلى بطلان الإنهاء (٩) .

ثانيا : إنهاء العقد بالإرادة المنفردة للعامل :

أجاز القانون للعامل أنهاء العقد بإرادته المفردة في أي وقت متى كان غير محدد المدة . وحق العامل هذا من النظام العام ، فلا يجوز الاتفاق على حرمانه منه ، كما يكون التنازل عنه باطلاً (١٠) .

وينطوي إقرار المشرع للعامل بالحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة على خطر أقدامه على نحو مفاجئ لصاحب العمل ، لذلك توقى المشرع هذه المفاجأة بالنص في المادة (٣٦ / ثالثا) على وجوب (أن يوجه العامل إنذارا مكتوبا إلى صاحب العمل ، قبل ثلاثين يوماً في الأقل من التاريخ الذي يحدده لإنهاء العقد) (١١) .

ومن النص يتضح أن الأخطار الصادر عن العامل يجب أن يكون مكتوباً (١٢) ، وعليه لا يعتد بالأخطار الشفوي . كما أنه يجب أن يكون قاطع الدلالة على رغبة العامل في ترك العمل ، دون أن يستلزم ذلك استخدام عبارات محددة بالذات (١٣) .

ولا يترتب على الأخطار انتهاء العقد حالاً ، بل يظل العقد قائماً ، ويلتزم الطرفان بتنفيذه خلال مهلة الأخطار ، غير أنه متى انتهت هذه المهلة ، ينتهي العقد تلقائياً ، دون حاجة إلى أي أجراء آخر . واذا خالف العامل القواعد المتقدمة في توجيه الأخطار ، وذلك بأن يترك العمل قبل انتهاء مدة الثلاثين يوماً فإنه (يلزم بدفع تعويض إلى صاحب العمل دون أن يوجه إنذاراً إلى صاحب العمل أو أن يوجه الإنذار إلا أنه يترك العمل يعادل أجر مدة الإنذار أو المتبقي منها) . وينتقد الفقه هذا التقدير الجزافي لمقدار التعويض ، دون مراعاة الضرر الفعلي الذي يصيب صاحب العمل ، فقد لا يصيب هذا الأخير أي ضرر ، ومن ثم لا يكون هناك سبب لاستحقاق التعويض ، كما أن مخالفة العامل قواعد الأخطار قد تلحق بصاحب العمل ضرراً أكبر مما قدره القانون ، ولا نجد لحرمانه من الحق في التعويض بما يعادل الضرر سبباً معقولاً (١٤) .

ومن ناحية أخرى أجازت المادة (٣٧) من القانون للعامل إنهاء العقد دون أن يلتزم بتوجيه إنذار إلى صاحب العمل في الحالتين الآيتين :

١- إذا أخل صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في القانون ، أو في النظام الداخلي للعمل أو عقد العمل الفردي أو الجماعي (١٥) .
وظاهر من النص أن لا المشرع يشرط في الالتزام الذي يخل به صاحب العمل أن يكون جوهرياً ، ولا يكون الإخلال به جسيماً (١٦) .
٢- إذا ارتكب صاحب العمل جنحة أو جناية ضد العامل أو أحد أفراد أسرته ، أثناء العمل أو خارجه .

وحسناً فعل المشرع ، بملافاته النقد الذي وجه إلى القانون الملغى الذي كان يقصر جواز الفسخ على حالة الاعتداء الذي يقع على العامل شخصيا أثناء العمل (١٧) .

فقد وسع القانون النافذ الحكم لكي يطال الاعتداء الذي يقع على أحد أفراد أسرة العامل ، من ناحية ، كما أنه ساوى بين الاعتداء الذي يقع على العامل أو أحد أفراد أسرته أثناء العمل أو خارجه . والاعتداء الذي يصلح سبباً للفسخ ، يجب أن يكون جناية أو جنحة ، وعليه فإن ارتكاب صاحب العمل (مخالفة) ضد أحد الذين ذكرهم النص لا يجيز للعامل الفسخ دون أخطار .
كما أن القانون لم يحدد نوعاً معيناً من الجنح والجنايات ، وعليه فأيا كانت الجنحة أو الجناية فهي تصلح سبباً للفسخ (١٨) .

ثالثاً : أنها العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل :

نظم القانون النافذ موضوع أنهاء العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ، تنظيماً غريباً ومعيباً .
فبمراجعة الأحكام التي أوردها بشأن هذا الموضوع في الباب الثالث من القانون ،

نجده يقصر حق صاحب العمل في أنهاء العقد بإرادته المنفردة على (١٩) حالتين :

الأولى : حالة تقليص العمل في المشروع ، حيث أجازت المادة (٣٦ / سادساً) لصاحب العمل بأنهاء العقد ، اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه ، شرط أخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك .
الثانية : حالة تصفية المشروع حيث أجازت المادة (٣٨) من القانون لصاحب العمل ذلك شرط أخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك.
والتقليص يعني استمرار المشروع قائماً بعدد أقل من العمال ، مما يقتضي بالضرورة إنهاء عقود عامل أو أكثر ، بينما تعني التصفية إنتهاء وجود المشروع ، ومن ثم إنهاء عقود جميع العمال العاملين فيه .
وأنهاء العقد في الحالتين المذكورتين يخضع لتقدير صاحب العمل . معقب عليه في قراره بهذا الشأن ، فالقانون لم يوقف صحة القرار الصادر على توافر أي شرط موضوعي أو جزائي (٢٠) ، أما اشتراط قيام صاحب العمل ، أخبار الوزير بالتقليص أو التصفية فهو التزام مفروض على صاحب العمل ، لأغراض تنظيمية - كما يبدو لنا . وعليه فإن مخالفة صاحب العمل لهذا الالتزام لا تؤثر في صحة قراره بالإنهاء أو التصفية ، وإنما تعرضه للجزاء القانوني عن المخالفة ذاتها (٢١) .

لقد أغفل المشرع في هذا التنظيم معالجة مسألتين أساسيتين :

١-ألزام صاحب العمل بتوجيه إنذار إلى العامل قبل فترة من التاريخ الذي ينتهي فيه العقد بإرادة صاحب العمل بسبب التقليص أو التصفية . فقرار صاحب العمل بإنهاء العقد ، ينطوي على طابع المفاجأة للعامل ، كان على المشرع أن يتوقاها بالأسلوب ذاته الذي اعتمده في وجوب توجيه إندار من العامل إلى صاحب العمل في حالة إنهاء العقد بالإرادة المنفردة للعامل .

وبالرجوع إلى القانون المدني ، استناداً إلى المادة (١٥٠) من قانون العمل التي توجب تطبيق أحكام (القوانين الأخرى) عند عدم وجود نص في قانون العمل . نجد أن المادة (٩١٧ /) منه تجيز لكل من المتعاقدين أن يضع نهاية لعلاقته مع المتعاقد الآخر بإنذار تبين مدته القوانين الخاصة أو الاتفاق أو العرف ومن هذا النص يتبين أن القانون المدني ذاته اعتمد أسلوب الإحالة إلى القوانين الخاصة ، والمقصود بها هنا (قانون العمل) ، الذي جاء خالياً من معالجة لهذا الموضوع ، وبهذا تظل المشكلة قائمة حيث هي .
وأعمالاً للمادة (١٥٠) من قانون العمل ذاته ، التي تحيل - عند عدم وجود نص في هذا القانون ، والقوانين الأخرى - ، إلى اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً ، فإن نص المادة (٢٧) من الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدلة) تبقي المشكلة دون حل ، إذ تنص على أنه (إذا كان العقد غير محدد المدة ، جاز لكل من الطرفين إنهاؤه بعد أشعار الطرف الآخر كتابة ، ويحدد تشريع كل دولة المهلة اللازمة لإنهاء العقد) . فنص الاتفاقية يحيل إلى التشريع الوطني ، والتشريع الوطني ساكت عن معالجة هذه المسألة (٢٢) .
(ثانياً - ٧ - ١) ، دون أن تحدد هذه المدة .

٢- إنهاء العقل من جانب صاحب العمل في غير الحالات المحددة قانوناً : اقتصر التنظيم القانوني لحق صاحب العمل في إنهاء العقد بإرادته المنفردة كما سبق أن بينا على حالات حجم العمل في المشروع أو تصفيته نهائياً أو إيقاع عقوبة الفصل التأديبي على العامل في الحالات التي يحددها القانون . ويثير هذا التنظيم تساؤلاً عما اذا كان لصاحب العمل أن ينهي العقد بإرادته المنفردة في غير هذه الحالات (٢٣) ، كما يعمل صاحب العمل إلى ذلك بسبب عدم رضاه عن أداء العامل أو سلوكه مثلاً . والإجابة على هذا التساؤل تكون في نظرنا ، بأن لصاحب العمل أن ينهي العقد بإرادته المنفردة بالاستناد إلى أحكام المادة (٩١٧ / ١) من القانون المدني ، التي أجازت كما سبق أن بينا لكل من طرفي العقد - متى كان غير محدد المدة - إنهاءه بعد إنذار الطرف الآخر . على أن هذه الإجابة تواجه نفس ما سبق أن أشرنا إليه بشأن عدم تحديد مهلة الإنذار الصادر من صاحب العمل إلى العامل .

رابعاً : الفصل لتأديبي :

... (صاحب العمل) القانون خوله توقيع عقوبة الفصل على العامل في حالات حددها حصراً في المادة (١٢٧) . وكنا قد أرجأنا دراسة هذه الحالات تفصيلاً ، إلى هذا الموضع ، باعتبار أن عقوبة الفصل تؤدي إلى انتهاء عقد العمل . وهذه الحالات هي :

١. الخطأ الجسيم الذي ينشأ عنه صرر مادي :

إجازت الفقرة (أولاً) من المادة (١٢٧) لصاحب العمل أن يوقع عقوبة الفصل على العامل (إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأ عنه ضرر مادي ، شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث) . ومن النص يتضح أنه يشترط في خط العامل أن يكون جسيماً ، فلا يكفي لذلك الخطأ اليسير ، إلا أنه لا يشترط فيه أن يكون عمدياً ، كما أنه يشترط أن ينشأ عن هذا الخط ضرر مادي ، لم يشترط فيه المشرع أن يبلغ قدراً معيناً من الجسامة (٢٤) . وعليه فإنه يكفي تحقق الضرر مهما كان يسيراً . إلا أن الضرر المعنوي - أياً كانت جسامته لا يحقق الشرط المطلوب . وبهذين الشرطين ، يكون المشرع قد أخذ باتجاه معاكس لما تقرره بعض التشريعات العربية التي تشترط في الضرر أن يكرن جسيماً ، وتكتفي بالخطأ أيا كانت درجته (٢٥) واتجاه مشرعنا أفضل من اتجاه هذه التشريعات فالعقوبة هنا تأديبية لا مدنية ، ولهذا فإن جسامتها يجب أن تتناسب مع جسامة الخطأ وليس مع جسامة الضرر . من ناحية أخرى فقد اشترط القانون لصحة الفصل ، أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث (أي في ارتكاب العامل الخطأ الجسيم) ، حتى يتسنى للمكتب أن يتحقق من صحة ما نسب إلى العامل ، وعليه فإن العامل لا يفصل لمجرد ادعاء من صاحب العمل لم يقم عليه دليل (٢٦) .

٢- إفشاء أسرار العمل :

..التزامه بعدم إفشاء أسرار العمل . ... وأن مخالفة العامل لهذا الالتزام تنشئ نوعين من المسؤولية : مدنية إذ يلتزم بتعويض صاحب العمل عن الأضرار الناشئة عن الإفشاء ، وتأديبية إذ يكون لصاحب العمل فرض عقوبة انضباطية على العامل . وقد جعل المشرع هذه العقوبة الفصل من العمل (إذا أفشى العامل سراً من أسرار العمل أدى إلى إلحاق ضرر بصاحب العمل) . ومن هذا النص يتضح أن المشرع أوجب لصحة الفصل أن يقترن الإفشاء بإلحاق ضرر بصاحب العمل . والملاحظ على هذا النص أنه لم يحدد نوع هذا الضرر أو مقداره ، ويترتب على ذلك أنه يستوي في ذلك الضرر المادي والضرر المعنوي ، دون أي اعتبار لمقداره (٢٧) .

٣- مخالقة التعليمات الخاصة بسلامة العمل :

إطاعة التعليمات الخاصة بسلامة العمل واجبة على العامل ، وموجبة لمسؤوليته التأديبية في حالة عدم التزامه بهذه التعليمات ، وبناء عليه أجازت الفقرة ثالثا من المادة (١٢٧) لصاحب العمل معاقبة العامل بعقوبة الفصل من العمل (إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل - أكثر من مرة - ، شرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر ، أو أن يكون قد أبلغ بها شفويا إذا كان أمياً) .

ومن هذا النص يتضح أن شروط تطبيقه هي :

أ- أن تنصب المخالفة على التعليمات الخامة (بسلامة العمل) .
ب- أن يكون العامل قد أبلغ مسبقا بهذه التعليمات ، ويتحقق ذلك بأن تكون التعليمات (مكتوبة أو معلنة في مكان ظاهر)، وبهذا يفترض القانون أن العلم بها قد تحقق ، (أو أن يكون قد أبلغ بها شفويا إذا كان أميا) . وكنا نفضل أن يعطف المشرع هذه العبارة على سابقتها عطف جمع بالحرف (واو) ، بدلا من عطف التخيير (أو) لكي يجتمع كتابة التعليمات وإعلانها ، مع الإبلاغ الشفوي ، تيسيراً لإثبات مضمون هذه التعليمات .
جـ - أن تتكرر المخالفة من قبل العامل لهذه التعليمات ، وهذا ما يستفاد من عبارة المشرع أكثر من مرة . ولم يورد القانون بيانا لكيفية التحقق من تكرار المخالفة . وكنا نفضل ذلك بأن يشترط القانون توجيه إنذار كتابي إلى العامل بعد المخالفة أو المخالفات السابقة للمخالفة المتخذة أساسا للفصل .

٤- السكر البين وبالمخدرات :

... أن المشرع يحظر على العامل أن يحضر محل العمل ، وهو في حالة مكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مخدرات ، وعلى هذا فيان مخالفة العاهل لهذا الالتزام تجعله عرضة للمساءلة الانضباطية ، وذلك بمعاقبته بإحدى العقوبات التي سبقت دراستها وصولا إلى معاقبته بالفصل طبقا للفقرة (رابعا) من المادة (١٢٧) التي أجازت فصل العامل (اذا وجد ، أكثر من مرة ، أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر) .

وشروط تطبيق هذا النص هي الآتي :

أ- التواجد تحت تأثير مخدر أو في حالة سكر بين - أثناء ساعات العمل - ، دون أي اعتبار لساعة التعاطي ، فالمقصود هنا هو امتداد أثر السكر أو التخدر إلى ساعات العمل .
ب- تكرار الحالة أكثر من مرة ، فلا يجوز الفصل في المرة الأولى ، وإنما يمكن ذلك في أية حالة تكرار تلي ذلك . وتثير هذه الحالة أيضاً مشكلة إثبات التكرار على ذات النحو الذي أشرنا إليه في مخالفة تعليمات السلامة . وكنا نفضل لحسمها توجيه إنذار كتابي قبل الفصل .

٥- إتيان العامل سلوكا لا يأتلف وشرف العمل :

أورد القانون في الفقرة (خامسا) من المادة (١٢٧) نصا يقضي بجواز فصل العامل (إذا أتى أكثر من مرة سلوكا لا يأتلف وشرف العمل) .
وعبارة (السلوك الذي لا يأتلف وشرف العمل) ليست لها دلالة محددة ، ويبدو أن المشرع قد اقتبسها من التشريع المنظم للانضباط في الوظيفة العامة ، حيث يحظر هذا التشريع على الموظف إتيان أي فعل لا يأتلف مع شرف الوظيفة أثناء قيامه بها أو خارجها بصورة علنية (٢٨) . وتتحمل هذه العبارة الكثير من الاختلاف في تحديد المقصود بها ، وعموما فإن الأفعال التي لا تأتلف وشرف العمل قد تتصل بجوانب مختلفة من السلوك الشخصي للعامل ، وبعضها قد يعتبر جريمة جنائية معاقبا عليها في قانون العقوبات وبعضها الآخر قد لا يعتبر كذلك ، ويدخل ضمن هذه الأفعال قبول الرشوة أو الهدايا دون علم صاحب العمل ، والاختلاس واستغلال العمل لمصالح ذاتية ، كما أن جانبا كبيرا من هذه الأفعال تتمثل في العلاقات الجنسية المخالفة للأخلاق الاجتماعية (٢٩) .
ولا يكفي لفصل العامل إتيانه سلوكا من هذا النوع مرة واحدة ، بل يجب أن يتكرر ذلك منه أكثر من مرة . ونواجه في هذه الحالة مشكلة الإثبات أيضاً كما واجهناها في سابقاتها ، ولهذا كان الأفضل اشتراط أن يسبق الفصل توجيه إنذار كتابي إلى العامل. وأخيرا نشير إلى أن إتيان العامل (للسلوك الذي لا يأتلف وشرف العمل) ، لا يشترط فيه أن يقع أثناء العمل أو في مكانه ، وإنما يمكن أن يقع خارجهما .

٦- الاعتداء على صاحب العمل أو ممثله أو أحد رؤساء العمل :

أجازت الفقرة (سادساً) من المادة (١٢٧) من قانون العمل فصل العامل من العمل إذا وقع منه (اعتداء على صاحب العمل أو ممثله ، أو أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو خارجه ، شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث) .

وشروط تطبيق هذا النص هي الآتي :

أ- أن يقع من العامل اعتداء ، يسيراً كان أم جسيماً ، لأن هذا الاعتداء ينطوي على إخلال بهيبة من يقع عليهم ، وعلى الانضباط في المشروع عموما . ويستوي في الاعتداء أن يكون فعلا و قولا .
ب- أن يقع على أحد من ذكرهم النص حصرا ، وهم صاحب العمل أو ممثله ، أو أحد رؤساء العمل ، لأن كل من هؤلاء يتولى قدرا من مسؤولية تحقيق النظام داخل المشروع ، ومن ثم يكون الاعتداء عليه ماسا بقدرتهم على تسيير العمل .
جـ - ساوى المشرع بين الاعتداء الذي يقع على من ذكرهم النص أثناء العمل - مكانا وزماناً . أو خارجه ، كما أنه لم يشترط أن يرتبط بالعمل برابطة سببية ، وتفسير ذلك راجع إلى ما قلناه من أن هذا الاعتداء يمثل إخلالاً بهيبة السلطة داخل المشروع ، أيا كان سببه وزمانه ومكانه .
د- وجوب أخبار مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الاعتداء . وذلك لكي يتثبت المكتب مما نسب إلى العامل ولهذا أهمية خاصة في الأحوال التي لا يصل فيها أمر الاعتداء إلى أجهزة الشرطة والقضاء ، إذ أن هذا الإبلاغ يقطع دابر الإدعاء على العامل دون دليل . ويؤدي تخلف الأخبار إلى بطلان توقيع عقوبة الفصل لتخلف أحد شروط فرضها .

٧- ارتكاب جناية أو جنحة بحق احد زملاء العمل :

يجوز لصاحب العمل طبقا للفقرة (سابعا) من المادة (١٢٧) من قانون العمل ، فصل العامل من العمل (اذا ارتكب العامل ، أثناء العمل ، جناية آو جنحة بحق أحد زملائه في العمل ، وحكم عليه من آجلها بموجب قرار قضائي بات) .

ومن النص يتضح أن شروط تطبيقه هي :

أ- أن يرتكب العامل فعلا أو قولا ، يكيف وفقاً لأحكام قانون العقوبات بأنه جنحة أو جناية . وعلى هذا فإن ما يعتبر في هذا القانون مخالفة ، لا يصلح لتوقيع عقوبة الفصل بحق العامل .
ب- أن تقع الجنحة أو الجناية ضد أحد زملاء العمل ، وينصرف هذا التعبير إلى جميع من يعمل في مكان العمل باستثناء صاحب العمل وممثله ورؤساء العامل في العمل الذين عالج المشرح الاعتداء الذي يقع عليهم من قبل العامل في الفقرة السابقة .

جـ - أن ترتكب الجنحة أو الجناية أثناء العمل ، فإذا وقعت الجريمة خارج العمل لا تخضع لحكم هذه الفقرة ، وإنما تعالج وفقاً لأحكام الفقرة التالية .
د- أن يحكم على العامل جنائياً ، بموجب قرار قضائي بات . وعليه فإنه لا يجوز فصل العامل إلا بعد أن يكتسب الحكم القضائي هذه الدرجة . مع الإثارة إلى أن المشرع لم يقم وزناً لمضمون الحكم ، وعليه يستوي الحكم بالغرامة أو الحبس مع وقف التنفيذ مع غيره من الأحكام .

٨- الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على سنة :

إذا ارتكب العامل جريمة لا علاقة لها بالعمل ، جاز لصاحب العمل فصله طبقا للفقرة (ثامنا) من المادة (١٢٧) ، (إذا حكم على العامل مدة تزيد على سنة ، واكتسب الحكم درجة البتات) .

ولكي يقع الفصل صحيحاً لا بد من توافر الشرطين التاليين :

أ- أن يحكم على العامل مدة تزيد على سنة ، فإذا كان الحكم بالغرامة أو بالحبس منة فأقل، فإن عقوبة الفصل لا يمكن توقيعها بحق العامل، فيعود إلى عمله في الحالة الأولى بعد دفع الفرامة ، وفي الحالة الثانية يظل العقد موقوفاً حتى إكمال العامل عقوبة الحبس .
ب- أن يكتسب الحكم درجة البتات . وعليه فإنه لا يجوز توقيع هذه العقوبة قبل اكتساب الحكم هذه الدرجة .

٩- الغياب غير المشروع :

مكن القانون العامل من أن ينقطع عن العمل ، متمتعاً بالعل مل من الإجازات القانونية ، وعليه فإن انقطاعه عن العمل في غيرها ، متى افتقر هذا الانقطاع إلى مبرر مشروع ، يخل بمصلحة صاحب العمل في انتظام العمل ، ويضر بمصلحة الإنتاج الاجتماعي . وعليه فقد أجاز القانون في الفقرة (تاسعاً) من المادة (١٢٧) توقيع عقوبة الفصل بحق العامل (إذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع ، عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً منقطعة خلال سنة العمل ، شرط أن ينذره صاحب العمل بإعلان يعلق في لوحة الإعلانات في مقر العمل خلال الأيام الخمسة الأولى من الغياب في الحالة الأولى ، وتسلم نسخة منه إلى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره ، واذا بلغت غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوماً ، فيتم إنذاره كتابة في موقع العمل) .

ومن هذا النص يتضح أن شروط تطبيقه ثلاثة :

أ- عدم مشروعية الغياب : لا يكفي تحقق الغياب كواقعة مادية ، وإنما يجب أن يكون هذا الغياب دون سبب مشروع ، ومشروعية سبب الغياب أو عدم مشروعيته من المسائل الموضوعية التي تتولى محكمة الموضوع البت فيها ، في ضوء الوقائع. ويعتبر الفقه الغياب مشروعا إذا تم بإذن سابق من صاحب العمل (٣٠) ، إلا أننا لا نرى في هذه الحالة غيابا مشروعا أو غير مشروع ، وإنما هي حالة من حالات وقف العقد باتفاق إرادتي طرفيه . ومن الحالات التي تعد عذرا مشروعا للغياب ، حالات القوة القاهرة التي تواجه العامل وتحول دون حضوره لأداء العمل ، سواء كانت هذه القوة القاهرة عامة كالفيضانات والحروب وانقطاع المواصلات وغيرها ، أو خاصة بشخص العامل ، كالمرض (٣١) ، وتوقيف العامل أو اعتقاله (٣٢) ، وتردد العامل على المستشفيات لغرض العلاج (٣٣) ، وهذه الحالات كلها تدخل ضمن حالات وقف العقد لاستحالة مؤقتة تواجه العامل (٣٤) .

ب- أن تبلغ مدة الغياب حدا معينا ، حدده القانون بعشرة أيام متصلة ، أو عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل . والمدة المحددة في القانون هي الحد الأدنى لمدة الغياب التي تجيز فصل العامل ، ولهذا لا يجوز فصله لغياب لم يبلغ هذه المدة (٣٥) .

جـ - إنذار العامل ، أوجب القانون توجيه إنذار إلى العامل قبل فصله بسبب غيابه غير المشروع عن العمل ، واختلفت المدة والمكان والكيفية التي يجب إنذار العامل وفقاً لها باختلاف الغياب .
فمن حيث المدة أوجب القانون توجيه الإنذار إلى العامل (خلال) الأيام الخمسة الأولى من غيابه المتصل ، وعند بلوغ غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوما (٣٦) .

والعبارة الأولى تجيز لصاحب العمل أن يوجه الإنذار اعتبارا من اليوم الأول للغياب ، في حين أن العبارة الثانية لا تجيز توجيهه إلا عند بلوغ مدة الغياب المتقطع حداً معيناً . أما من حيث الكيفية والمكان ، فإن القانون يشترط في الإنذار أن يكون مكتوباً ، إلا أنه يتخذ في حالة الغياب المتصل شكل إعلان يعلق في لوحة الإعلانات وتعطى صورة منه إلى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره ، بينما في الحالة الثانية يتخذ شكل إنذار كتابي موجه إلى العامل شخصياً في موقع العمل .والسبب في الاختلاف في مكل الإنذار في الحالتين، أن العامل لا يكون متواجداً في موقع العمل في الحالة الأولى بسبب كون غيابه متصلاً ، مما يتعذر معه توجيه الإنذار إليه شخصياً ، في حين أنه في الحالة الثانية ، وبحكم كون غيابه

متقطعاً لا بد أن يتواجد في موقع العمل في الفترة بين غيابين مما يتيح إمكانية إنذاره شخصياً . والأصل أن يوجه الإنذار إلى العامل شخصيا ، ليحدث أثره في أشعاره بخطورة نتيجة غيابه (٣٧) ، ولهذا يفترض أن يتحقق علم العامل الشخصي بمضمون الإنذار ، إلا أن هذا العلم لا يتحقق في حالة توجيه الإنذار في حالة الغياب المتصل بشكل إعلان في لوحة الإعلانات ، مع تسليم نسخة منه إلى الجهة النقابية المختصة ، إذ يكتفي المشرع في هذه الحالة بالعلم المفترض (٣٨) ، وهذا الأمر استلزمته ضرورات عملية بعد المشكلات العويصة التي واجهها نص القانون الملغي الذي كان يوجب توجيه الإنذار إلى العامل في محل إقامته ، بسبب عدم وضوح عناوين سكن العمال وصعوبة إيصال الإنذار إلى العامل في الوقت المطلوب (٣٩) .

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل محدد المدة

سبق أن أشرنا في موضع سابق من هذا الكتاب إلى أن المادة (٧٢) من قانون العمل نصت على عدم بحواز تحديد مدة للعقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة ، إلا اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لفترة وعمل معينين ، وإنما من ناحية أخرى اعتبرت عقداً محدد المدة ، العقد الذي ينصب على عمل من طبيعة مؤقتة أو موسمية . ومما تقدم استخلصنا أنه للقول بصحة تحديد مدة للعقد ، يرجع إلى طبيعة العمل محل العقد ، فإذا كان دائمياً ، كان تحديد مدة للعقد باطلاً ، إلا إذا كان ذلك في إطار الاستثناء الذي أشار إليه النص . أما إذا كان مؤقتاً فإن العقد بالضرورة ينعقد لمدة محددة . وبهذا الحكم يكون قانون العمل قد حالف أحكام القانون المدني التي تجيز انعقاد العقد لمدة معينة أو لمدة محددة أو غير محددة (٤٠) وما دام الأمر كذلك ، فإن هذا يعني أن قانون العمل قد تخلى ضمناً عن الأحكام التي أوردها القانون المدني بشأن تجدد العقد محدد المدة . وينتهي عقد العمل محدد المدة، بما ينتهي به العقد غير محدد المدة من أسباب ، إلا ما تعارض منها مع طبيعته ، كما أنه ينتهي لسبب خاص هو انتهاء مدته .

وبناء على ما تقدم ، يكون لطرفي العقد محدد المدة ، أن يتفقا على إنهائه بذات الطريقة التي ينتهي بها العقد غير محدد المدة اتفاقاً ، على أن يكون هذا الاتفاق مكتوباً ، كما أن للعامل أن يفسخه بإرادته المنفردة طبقاً للمادة (٣٧) ، ولصاحب العمل إنهاؤه تأديبياً ، بتوقيع عقوبة الفصل على العامل متى تحققت إحدى الحالات التي نصت عليها المادة (١٢٧) . كما أن العقد ينفسخ بحكم القانون في حالة الاستحالة النهائية التي لا ترجع إلى خطأ المتعاقد . أما الأسلوب الذي يتعارض مع طبيعة العقد محدد المدة، فهو الإنهاء بالإرادة المنفردة ، ذلك لأن الطرفين قد تراضيا على مدة العقد بإرادتهما ، فلا يجوز لأحدهما أن يستقل بنقض ما اتفقا عليه ، ولهذا نصت الفقرة (ثالثا) من المادة (٣٦) من قانون العمل على حالة إنهاء العقد بالإرادة المنفردة للعامل بعد إنذار صاحب العمل بالعقد غير محدد المدة . كما أن المادة (٩١٧ / ١) من القانون المدني اتخذت المسلك ذاته حيث أجازت لكل هن المتعاقدين - متى كان النقد غير محدد المدة - ، أن يضع نهاية لعلاقته بالطرف الآخر ، بعد إنذاره .

أما السبب الخاص الذي ينتهي به العقد محدد المدة، فهو انتهاء مدته . وقد نصت على ذلك صراحة (ثانيا) من المادة (٧٦) حيث قضت بأن العقد ينتهي (إذا انتهت مدته).

ويتحقق هذا الإنهاء تلقائياً دون أي إجراء شكلي (١، ودون حاجة إلى توجيه إنذار بذلك، لأن مبرر توجيه الإنذار غير متحقق في هذه الحالة، إذ لا مفاجأة فيه ، ما دام أجله محددا مقدماً (٤١) .

المبحث الرابع

آثار انتهاء عقد العمل

تترتب على انتهاء عقد العمل جملة آثار قانونية يمكن إيجازها بما يلي :

أولا : تصفية حقوق العامل :

يقتضي انتهاء العقد ، أن يقوم صاحب العمل بحساب ما للعامل بذمته من حقوق ، وما له من حقوق بذمة العامل ، وتصفية جميع هذه الحقوق وفقاً لأحكام القانون . وقد حدد القانون في المادة (١٤٨) الطريقة التي تحتسب بما حقوق العمال حسب نص على أن (تحتسب كافة الحقوق والتعويضات للعمال ، المنصوص عليها في القوانين السابقة ، والمستحقة لهم عن الفترة السابقة لنفاذ هذا القانون ، وفقاً للأحكام الواردة فيها) .. ما الحقوق المستحقة للعمال في ظل القانون النافذ فتحسب بداهة وفقاً لأحكام هذا القانون . وأهم الحقوق التي تجب تصفيتها هي ما يكون قد استحق للعامل من أجور عن فترة عمله

السابقة ، وكذلك أجور العمل الإضافي ، وأجور الإجازات السنوية المتراكمة ، وأجور هذه الإجازة التي لم يحصل عليها خلال سنة العمل الأخيرة . إضافة إلى الحقوق والتعويضات التي قد يستحقها العامل لأسباب قانونية أخرى .
وقد خلا القانون من نص يحدد المدة التي يجب أن تجري خلالها تصفية هذه الحقوق (٤٢) ، وعليه فإن احتسابها وسدادها إلى العامل يجب أن يجري خلال فترة معقولة تتناسب مع ما يقتضيه احتساب هذه الحقوق من وقت وجهد ، وإلا اعتبر صاحب العمل ممتنعاً عن سداد حقوق العامل دون مبرر ، وهذا خط يتحمل مسؤوليته المدنية .

ثانياً : شهادات ووثائق العامل :

تبين لنا عند دراستنا لالتزامات صاحب العمل أن القانون يلزمه بأن :

١- إعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل ، يبين فيها تاريخ مباشرته العمل ، وتاريخ انتهاء العقد ، ونوع العمل الذي أداه ، وللعامل أن يطلب إضافة أية بيانات إلى هذه الشهادة ، وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة .
٢-إعطاء العامل شهادة - براه ة ذمة - عند انتهاء العمل ؟ شرط أن يكون العامل قد وفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل .

٣- إعادة الوثائق التي استلمها من العامل عند مباشرته العمل ، أو أثناء قيام علاقة العمل .

والالتزامان المذكوران في (٤٣) و (٧) يكونان واجبي التنفيذ حال انتهاء العقد ، أما الالتزام المذكور في (٤٤) فيجب تنفيذه حال تحقق واقعة براءة الذمة . ولا يجوز لصاحب العمل أن يمتنع عن تنفيذ هذه الالتزامات ، إلا إذا استخدم حقه في الحبس وفقا لقواعد القانون المدني .
ثالثا : ترحيل العامل محل سكنه (٤٥) :

الزمت المادة (٩١٣ / د) من القانون المدني صاحب العمل بأن يتحمل مصاريف ترحيل العمال الذين استدعاهم من مكان آخر ، اذا ما طلب هؤلاء العمال ذلك خلال خمسة عشر يوماً من انتهاء العقد أو فسخه من جانب صاحب العمل دون سبب مشروع ومن هذا النص يتضح أن التزام صاحب العمل بترحيل العامل موقوف على مطالبة الأخير به خلال فترة خمسة عشر يوماً من انتهاء العقد ، فإذا انقضت هذه المدة سقط حقه في مطالبة صاحب العمل بدفع مصاريف ترحيله . كما أنه يتضح من النص أن حق العامل في المطالبة بمصاريف ترحيله يظل قائماً في جميع الأحوال باستثناء حالة فسخ العقد من جانب صاحب العمل لسبب مشروع . وعليه فإن حق العامل في مصاريف ترحيله يسقط اذا ما أوقع صاحب العمل عليه عقوبة الفصل من العمل .

رابعاً : مكافاة نهاية الخدمة :

تقرر بعض التشريعات استحقاق العامل مكافأة نهاية خدمة (٤٦) وفقاً لشروط معينة وفي حالات محددة قانوناً .
والغرض من تقرير هذه المكافأة هو تمكين العامل من مواجهة الظروف الناشئة عن فقدان عمله ، وتوفير مبلغ من المال له ، يتدارك به أمره ، حتى يحصل على مصدر دخل جديد . أو تمكين أسرته من مواجهة الظروف الناشئة عن وفاته وهذه الوسيلة قد استبدلتها العديد من التشريعات بأخرى أجدى وأنفع في مواجهة هذه الحالات وهي إعطاء أعانات أو مرتبات للعمال أو خلفهم عن طريق الضمان الاجتماعي . وقد أخذ بهذا الاتجاه القانون العراقي . نوفقا للمادة (١٥) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ ، فإن الاشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل حلت محل تعويض مكافأة نهاية الخدمة الذي كان معمولاً به بموجب قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل ، وبموجب أنظمة وعقود العمل الخاصة المعمول بها أثناء صدور قانون العمل الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .
وكانت المادة (٢٦٠) من قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى قد نصت في الفقرة (٤٧) منها على أن (تصفى جميع مكافآت العمال المستحقة عن تعويضات نهاية خدماتهم بموجب القوانين وأنظمة العمل النافذة قبل صدور هذا القانون . في جميع قطاعات العمل في الجمهورية العراقية ، وتدفع إلى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال . وفي مقابل ذلك الزمت الفقرة (ب) من هذه المادة هذه المؤسسة بتعميم الضمان الإلزامي على جميع العمال المسمولين بقانون العمل . وقد ألزمت المادة (١٠٣) من قانون الضمان الاجتماعي جميع الإدارات وأصحاب العمل المشمولين بأحكام القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل بأن يدفعوا إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي قبل الأول من نيسان ١٩٧١ المبالغ المستحقة عليهم لعمالهم عن تعويض مكافأة نهاية الخدمة لغاية الحادي والثلاثين من شهر آذار محسوبة على أساس ما كان متوجباً ومعمولاً به قبل صدور قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ سواء بحكم القانون . أو بموجب أنظمة وعقود العمل الخاصة أيهما أكثر . أما الفئات العمالية التي يطبق عليها قانون الضمان بعد الأول من نيسان ١٩٧١ . فإنه وفقاً للمادة (١٠٦) يسدد ما يستحق لها من فروقات تعويض مكافأة نهاية الخدمة عن الفترة بين ١/ ٤ / ١٩٧١ وتاريخ شمولها بالقانون . من قبل الجهات التي تستخدمها وفق نفس القواعد والمقادير التي سدد بموجبها التعويض المذكور عن الفترة السابقة لأول نيسان ١٩٧١ . وتستقطع المؤسسة وفقاً للفقرة (أ) من المادة (١٠١) من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل والمدفوعة للمؤسسة ، مبلغاً يعادل أجر ١٤ يوماً عن كل سنة خدمة مضمونة سابقة لتاريخ أول نيسان ١٩٧١ ، ويضاف هذا المبلغ إلى الاشتراكات المسدودة عن فترة الخدمة المضمونة المذكورة وفقاً لأحكام كامل لمجمل الاشتراكات المستحقة

وفقاً لأحكام قانون الضمان رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ . فإذا كانت المكافأة في مجموعها أقل مما يترتب في ذمة العامل وفقاً لما تقدم، فإن الفقرة (ب) من المادة تعفيه من دفع الباقي . أما إذا كانت أكثر من ذلك ، فإن الزيادة تحفظ وفق الفقرة (ج) للعامل المضمون في صندوق المؤسسة وتعاد له دفعة واحدة عند انتهاء خدمته المضمونة ، مع استحقاقاته الأخرى . وبهذا تكون مكافأة نهاية الخدمة قد انتهت كحق مستقل للعمال في ظل قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى . وأن تصفية ما استحق منها تخضع للأحكام المتقدمة . أما استحقاقات العمل الناتجة عن ضم مبلغ المكافأة إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي لأغراض اعتبار خدماتهم تقاعدية وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل ، وما ينشأ لهم من حقوق وفقاً للقانون الأخير ، فتدرس في قانون الضمان الاجتماعي .