

جامعة قطر

كلية القانون

النظام القانوني لحق العامل القطري في مكافأة نهاية الخدمة

إعداد

عباد وليد مبارك الشمالي

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات

كلية القانون

للحصول على درجة الماجستير في

القانون الخاص

يونيو 2019

© 2019. عباد وليد مبارك الشمالي. جميع الحقوق محفوظة

لجنة المناقشة

استُعرضت الرسالة المقدّمة من الطالب/ عباد وليد مبارك الشمالي بتاريخ

2019/05/01، وُؤفّق عليها كما هو آتٍ:

نحن أعضاء اللجنة المذكورة أدناه، وافقنا على قبول رسالة الطالب

المذكور اسمه أعلاه. وحسب معلومات اللجنة فإن هذه الرسالة تتوافق مع

متطلبات جامعة قطر، ونحن نوافق على أن تكون جزء من امتحان

الطالب.

د. محمد عمار تركمانية

المشرف على الرسالة

د. عماد نصر الدين عريبي

مناقش

د. محمد فوزي

مناقش

د. فاروق الأباصيري

مناقش

تمّت الموافقة:

الدكتور محمد بن عبد العزيز الخليفي، عميد كلية القانون

المُلخَص

عباد وليد مبارك الشمالي، ماجستير في القانون الخاص :

مايو 2019.

العنوان: النظام القانوني لحق العامل القطري في مكافأة نهاية الخدمة

المشرف على الرسالة: الدكتور محمد عمار غزال

تناولت هذه الرسالة موضوع النظام القانوني لحق العامل القطري في مكافأة نهاية الخدمة، و المشكلة القانونية التي تحاول الرسالة الإجابة عنها هي ما مدى أحقية العامل القطري الخاضع لقانون العمل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة وبالأخص إذا كان يخضع لقانون التقاعد و المعاشات.

وتأتي هذه المشكلة وذلك نظراً للتداخل الذي قد يحدث بين نص المادة 56 من قانون العمل وقانون التقاعد و المعاشات مما يشكل خلافاً حول تفسير المادة مما يؤثر على تطبيقها في النزاعات المختلفة، ولوجود مواد في قانون التقاعد و المعاشات تنص على أحقية العامل القطري بمكافأة نهاية الخدمة مما قد يؤثر بدوره على قانون العمل.

للإجابة على هذا التساؤل قسم الباحث الرسالة إلى فصلين أساسيين، استعرض في المبحث الأول استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل وذلك بتقديم نبذة عامة عن مكافأة نهاية الخدمة وطبيعتها القانونية ثم بعد ذلك التطرق لشروط استحقاقها في قانون العمل ، ثم في المبحث الثاني تعرض الباحث لتأثير قانون التقاعد و المعاشات على مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل ، حيث أعطى لمحة عامة عن قانون التقاعد و المعاشات ثم تطرق للمواد التي عالجت مكافأة نهاية الخدمة وهي نص المادة 23 مكرر - قبل إلغائها- و المادة 23 ، وفي

كلا المبحثين تناول الباحث القوانين ذات الصلة مع القيام بتحليلها ونقدها إذا لزم الأمر ، كما عرض الباحث أحكام المحاكم القطرية ذات الصلة وقام بتحليلها ونقدها بالقدر الذي يخدم الرسالة. والهدف من هذه الرسالة هو تقييم النصوص المنظمة لاستحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة في ظل النظام القانوني الحالي ، وذلك بغية تطويرها بهدف الاستفادة منها في المستقبل.

شكر وتقدير

سجدت لله شكراً بأن هداني إلى موضوع الرسالة ، وسجدت لله شكراً بأن وفقني لأتم الرسالة ، وسجدت لله شكراً الذي سخر لي من يأخذ بيدي ويعينني من بداية مسيرتي الأكاديمية وحتى إتمام الرسالة ، فلولاك ربي ما أنجزت ولا وصلت إلى ما أنا عليه الآن فالحمد لله على نعمه و إحصانه.

وأوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى والدي أُمي وأبي اللذان كانا معي منذ بداية الطريق مروراً بمرحلة الماجستير ووصولاً إلى نهاية الرسالة.

كلمات الشكر و الثناء كلها مهما كثرت لن توفيهما حقهما فشكراً لكم على ما قدمتم ، كما أتوجه بالشكر والعرفان إلى كل من ساعدني في إنجاز هذه الرسالة من إخوتي وزملائي سواء كان بحرف أو بكلمة أو بجملة أو بفكرة ، فدعمكم المتواصل لي كان بمثابة الحافز الذي يدفعني إلى البذل و العطاء .

وأخص بالشكر والإمتنان أستاذي الدكتور محمد عمار تركمانية غزال الذي شرفني بقبوله الإشراف على هذه الرسالة ، و الذي ساهم بتوجيهاته القيمة في إبراز الرسالة بصورتها الحالية ، و الذي كان بمثابة المرشد لي في حالة الشك و الغموض ، فشكراً لك على ما قدمت وأسأل الله أن يبارك في علمك وأن ينفعك وينفع بك .

فهرس المحتويات

ت	شكر وتقدير
1	مقدمة.....
2	أهمية البحث.....
3	حدود البحث.....
4	صعوبات البحث
3	إشكالية البحث
5	منهج البحث
5	تقسيم البحث.....
6	الفصل الأول : استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل.....
6	تمهيد وتقسيم.....
7	المبحث الأول : ماهية مكافأة نهاية الخدمة.....
7	المطلب الأول: تعريف مكافأة نهاية الخدمة مع بيان أهميتها.....
12	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة.....
13	الرأي الأول: مكافأة نهاية الخدمة جزء من الأجر.....
16	الرأي الثاني: مكافأة نهاية الخدمة تعويض للعامل.....
19	الرأي الثالث: مكافأة نهاية الخدمة نوع من التأمين.....
20	الرأي الرابع: مكافأة نهاية الخدمة حق خاص.....
25	المطلب الثالث: تمييز مكافأة نهاية الخدمة عما قد يختلط بها
26	أولاً- التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة و الأجر.....
31	ثانياً- التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش
37	ثالثاً- التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ التأمين
41	المبحث الثاني : شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

- 41.....المطلب الأول: أن يكون عقد العمل خاضعاً لقانون العمل
- 41.....الشرط الأول: أن يكون العقد عقد عمل
- 45.....التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود المسماة
- 45.....أولاً: التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة
- 47.....ثانياً: التمييز بين عقد العمل وعقد الاستخدام
- 51.....الشرط الثاني: أن يكون عقد العمل خاضعاً لقانون العمل
- 52.....الطائفة الأولى: الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها
- 55.....الطائفة الثانية : موظفي الجهات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها قطر للبتروك
- 58.....المطلب الثاني : انتهاء خدمة العامل
- 59.....أولاً: مرور المدة
- 64ثانياً: أن لا يكون انتهاء خدمة العامل بسبب توقيع جزاءات تحرمه من مكافأة نهاية الخدمة
- 72.....المطلب الثالث: عدم خضوع العامل لنظام تأمين أفضل من مكافأة نهاية الخدمة
- 73.....أولاً : مضمون المادة 56 من قانون العمل القطري
- 77.....ثانياً: موقف المحاكم القطرية
- 77.....القضية الأولى
- 84القضية لثانية
- 90.....الفصل الثاني: تأثير قانون التقاعد و المعاشات على مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل
- 90.....تمهيد وتقسيم
- 92.....المبحث الأول: لمحة عامة عن نظام التقاعد و المعاشات
- 94.....المطلب الأول:نشأة نظام التقاعد و المعاشات في دولة قطر
- 103.....المطلب الثاني:نطاق تطبيق قانون التقاعد و المعاشات
- 111.....المطلب الثالث:التمييز بين قانون التقاعد و المعاشات وقانون الضمان الاجتماعي
- 123.....المبحث الثاني: مكافأة نهاية الخدمة للعامل القطري في قانون التقاعد و المعاشات

124.....	المطلب الأول :الأصل عدم جواز الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة
131.....	المطلب الثاني : الاستثناء جواز الجمع بين المعاش و مكافأة نهاية الخدمة
138.....	التعليق على حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 199 لسنة 2015 تمييز مدني
151.....	المطلب الثالث : النتائج المترتبة على حكم التمييز بالنسبة للقطريين الخاضعين لقانون العمل
157.....	أثر إلغاء نص المادة 23 مكرر على العامل القطري الخاضع لقانون العمل
170.....	خاتمة
170.....	نتائج البحث
171.....	توصيات البحث
173	قائمة المراجع
173	المراجع باللغة العربية.
177.....	مراجع شبكة الانترنت.

مقدمة

بداية نشير إلى أن أول قانون ينظم علاقة العمل في القطاع الخاص في دولة قطر هو قانون العمل رقم 3 لسنة 1962 ، و الملاحظ على القانون السابق أنه صدر في فترة كانت دولة قطر تحت الإنتداب البريطاني وكانت حديثة عهد كدولة وبالتالي جاء هذا القانون انعكاساً لوضع لمجتمع آن ذاك ، فنلاحظ عليه التفرقة بين العاملين القطريين وغير القطريين ، ومن الأمور التي فرق فيها القانون السابق هي أحقية العامل في مكافأة نهاية الخدمة ، فبالنسبة للعامل القطري يستحقها بنص القانون وتحديداً المادة 24 أما العامل الغير قطري فيستحقها إذا كان منصوص عليها بموجب عقد العمل المبرم بينه وبين المؤسسة التي يعمل لديها .

و الملاحظ على قانون العمل الصادر سنة 1962 أنه نص في المادة 27 منه على عدم التزام رب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة إذا كان يقدم للعامل "فائدة إضافية أكبر" من مكافأة نهاية الخدمة ، وعلى الرغم من التعديلات التي أجريت على القانون إلا أن هذه المادة ظلت كما هي ولم تسبب أية إشكال في التطبيق.

وعندما صدر قانون العمل الحالي سنة 2004 و الذي ألغى قانون العمل السابق الصادر سنة 1962 ، يلاحظ أن نص المادة 27 من القانون الملغي ، نقل مضمونها مع اختلاف في بعض الأمور إلى نص المادة 56 من قانون العمل الحالي ، ومع تبني لمشروع القطري لنظام التقاعد و المعاشات بموجب القانون رقم 24 لسنة 2002 و التعديل الذي أجري عليه في 2004 بإضافة المادة 23 مكرر وتعديل المادة 23 من القانون ، أدى هذا إلى خلق نوع من التداخل بين كل من قانون العمل وبالأخص المادة 56 منه و قانون التقاعد و المعاشات ، إذ أصبح لدينا أكثر

من نص في تشريعين مختلفين يعالجان ذات الموضوع، وهو مدى أحقية العامل القطري في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة إذا كان خاضع لقانون التقاعد و المعاشات.

أولاً - أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في أنه جاء ليعالج مشكلة قانونية موجودة في الواقع العملي تتمثل في مدى أحقية العامل القطري الخاضع لقانون العمل ، والذي يخضع أيضاً لقانون التقاعد و المعاشات بصرف مكافأة نهاية الخدمة له عند انتهاء خدمته ، حيث أن بعض جهات العمل الخاصة قد تستغل غموض نص المادة 56 من قانون العمل حول هذا الشأن وتستعمله كذريعة لحرمان العامل القطري بحجة أنه يستحق معاشاً وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات، و الجانب الآخر من المسألة هو أن قانون التقاعد و المعاشات في المادة 23 مكرر - قبل إلغائها - و المادة 23- سارية المفعول- نصتا على استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة مما قد يحدث معه نوع من التداخل بين القانونين ، وبالأخص إذا علمنا أن قانون العمل هو المعني بتنظيم علاقة العمل وتحديد حقوق و التزامات كل من العامل و جهة العمل ، أما قانون التقاعد و المعاشات فهو لا يعن بتنظيم علاقة العمل بقدر ما يهتم بتحديد كيفية وحالات استحقاق المعاش و دور الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية في هذا الشأن.

كما أن أهمية هذا البحث تأتي من قلة المراجع التي كتبت فيه و المعنية بالقانون القطري ، لذلك حاول الباحث أن يقدم مرجعاً يمكن للقانونيين في المستقبل الاسترشاد فيه فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة للعامل القطري.

ثانياً - حدود البحث

يقوم الباحث في هذه الرسالة ببحث مدى أحقية العامل القطري الخاضع لقانون العمل والذي يخضع أيضاً لقانون التقاعد و المعاشات في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، فحدود البحث هي العامل القطري الخاضع لقانون العمل وقانون التقاعد والمعاشات في ذات الوقت، وبالتالي لا يدخل في نطاق البحث العامل القطري الذي يعمل في جهة لا تخضع لقانون العمل، كما لا يشمل البحث العامل القطري الذي لا يخضع لقانون التقاعد و المعاشات لأن خضوع العامل القطري للقانون الأخير هو الذي يؤدي إلى إثارة تساؤل استحقاقه للمكافأة نهاية الخدمة من عدمه ، كما أن البحث سوف يكون متعلق فقط بمسألة استحقاق العامل القطري للمكافأة ولن يتعرض لمسائل أخرى في مكافأة نهاية الخدمة، وإن كان الباحث في المبحث الأول من الرسالة سوف يعطي لمحة عامة عن مكافأة نهاية الخدمة بهدف تكوين تصور واضح لدى القارئ عن مكافأة نهاية الخدمة ولمنع اختلاطها مع ما قد يشتهه بها ، و الأمر نفسه قام به الباحث في المبحث الثاني من الرسالة بالنسبة لقانون التقاعد و المعاشات حيث خصص المطلب الأول لتقديم لمحة عامة عن قانون التقاعد و المعاشات وذلك ليكون لدى القارئ فكرة واضحة عن دور قانون التقاعد و المعاشات وتمييزه عن ما قد يختلط به.

ثالثاً - صعوبات البحث

أكثر تحدي واجه الباحث يتمثل في قلة المراجع القانونية المتخصصة في مسألة مكافأة نهاية الخدمة في القانون القطري ، حيث أن الباحث لم يعثر إلا على مرجعين الأول للدكتور فاروق الأباصيري وهو (حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون القطري - بحث منشور في المجلة القانونية القضائية - مركز الدراسات القانونية و القضائية - وزارة العدل - دولة قطر -

العدد الثاني ، السنة العاشرة - ديسمبر 2016) والثاني للقاضي أحمد منصور محمد علي
(الدليل العملي في المطالبات و الدعاوى العمالية في ضوء قانون العمل رقم 14 لسنة 2004
وتعديلاته و أحكام محكمة التمييز و الاستئناف بدولة قطر و الأحكام العربية - المكتب الفني -
محكمة التمييز - الطبعة الأولى 2014) .

أما بالنسبة لقانون التقاعد والمعاشات فلم يقف الباحث إلا على مرجع واحد وهو من إعداد
الدكتور فرج محمد البوشي والأستاذة هيا فهد البوعيين (شرح القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن
التقاعد و المعاشات وتعديلاته - الصادر من مركز الدراسات القضائية القانونية بوزارة العدل -
سنة 2018)¹، لذلك حاول الباحث في المبحث الثاني المتعلق بقانون التقاعد والمعاشات جمع
محتوى الرسالة من مصادر مختلفة كالمواقع الالكترونية أو الندوات المسجلة و المقابلات ولا ننسى
طبعاً نصوص القانون ذات الصلة و الأحكام القضائية(إن وجدت).

رابعاً- إشكالية البحث

الإشكالية القانونية التي تحاول هذه الرسالة معالجتها هي مدى أحقية العامل القطري
الخاضع لقانون العمل ، و الذي يخضع أيضاً لقانون التقاعد و المعاشات في الحصول على مكافأة
نهاية الخدمة ، ويتفرع عن هذه الإشكالية سؤالان مهمان الأول: هل مجرد خضوع العامل القطري
لقانون التقاعد و المعاشات يكفي لحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة وفقاً لنص المادة 56
من قانون العمل أم يجب أن يكون مستحقاً للمعاش؟ ، السؤال الثاني : ما هو الدور الذي يلعبه

¹ المرجع تضمن فقط شرح نصوص دون التعليق عليها أو إضافة أحكام قضائية إليها ، كما أنه عندما قام بإيراد المادة 23
اعتبرها ملغية في حين أنها سارية المفعول و المادة 23 مكر وهي الملغية قام بشرحها ولكن ذلك باستخدام المادة 117 من
قانون الموارد البشرية رقم 15 لسنة 2016 لذلك لم يستطع الباحث الاستفادة بشكل كبير من هذا المرجع.

قانون التقاعد و المعاشات وتحديد المادة 23 مكرر - قبل إلغائها - و المادة 23 على استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة؟

خامساً - منهج البحث

للإجابة على الإشكالية السابقة استعمل الباحث المنهج التحليل كمنهج أصلي ، حيث أن الباحث تعرض للنصوص القانونية بالتحليل و والنقد لبيان أوجه القوة أو القصور فيها ، كما أن الباحث لم يقتصر على مجرد تحليل نصوص القانون وإنما قام بتحليل الأحكام القضائية بهدف استنتاج توجه المحكمة مع تقييمه ونقده إذا لزم الأمر ، واستعمل الباحث أيضاً المنهج المقارن كمنهج فرعي كلما دعت إليه الحاجة ، وذلك بهدف الاسترشاد بتوجه معين أو حكم معين لدى مشرع آخر .

سادساً - تقسيم البحث

لمعالجة إشكالية البحث المتمثلة في مدى استحقاق العامل القطري الخاضع لقانون العمل ، و الذي يخضع أيضاً لقانون التقاعد و المعاشات لمكافأة نهاية الخدمة ، وبما أن المشكلة تثار بالنسبة لقانونين في كل منهما شروط مختلفة لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة وإحداهما يؤثر على الآخر ، فإن الباحث عالج استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة في كلا القانونين بشكل منفصل ، حيث أن الفصل الأول من الرسالة سيكون عن استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل ، أما الفصل الثاني فهو تأثير قانون التقاعد والمعاشات على مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل .

الفصل الأول

استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل القطري

تمهيد وتقسيم:

في هذا الفصل سوف يتناول الباحث استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل ، وذلك في ظل غموض المادة 56 وما نتج عن تفسيرها من خلاف انعكس في تطبيقها على النزاعات التي تعرض أمام المحاكم ، ومكافأة نهاية الخدمة هي حق للعامل منصوص عليه في قانون العمل رقم (14) لسنة 2004²، وهي أيضاً التزام على صاحب العمل يلزم بسداده للعامل بعد انتهاء الخدمة ، ولكن حتى يلزم رب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة هناك شروط يجب أن تتوافر منصوص عليها قانون العمل ، وذلك تحديداً في المادتين (54) و (56) من قانون العمل، وقبل الدخول في شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل ، يجب التعريف بمكافأة نهاية الخدمة من خلال بيان تعريفها وطبيعتها القانونية وتمييزها عن ما قد يختلط بها ، ثم بعد ذلك سوف نتعرض لشروط استحقاقها في مبحث ثاني ، وعلى هذا سوف يكون تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية مكافأة نهاية الخدمة

المبحث الثاني: شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

² الجريدة الرسمية - العدد 9 - نشر تاريخ 2004/7/6 مأخوذ من موقع الميزان
http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3961&language=ar - آخر زيارة له في تاريخ

2019/3/26

المبحث الأول

ماهية مكافأة نهاية الخدمة

في الحديث عن ماهية مكافأة نهاية الخدمة سوف نقوم ببيان تعريفها في التشريع إن وجد ثم الفقه ثم القضاء ، وبعد ذلك سوف نتعرض للطبيعة القانونية للمكافأة وما إذا كانت تعتبر أجراً إضافياً أو تعويضاً أو مبلغ تأميناً أو حقاً خاصاً مع الترجيح بين ما سبق ، وأخيراً سوف نقوم بتمييزها عن ما قد يختلط بها كالأجر ، المعاش التقاعدي و مبلغ التأمين ، وذلك في ثلاثة أفرع كما سيأتي.

المطلب الأول

تعريف مكافأة نهاية الخدمة مع بيان أهميتها

قانون العمل القطري في المادة الأولى الخاصة بالتعريفات أورد تعريفات عدة ، لكنه لم يورد تعريفاً خاصاً لمكافأة نهاية الخدمة، وإنما اكتفى بتنظيم شروط استحقاقها وشروط الحرمان منها ، و الأمر كذلك يقال بالنسبة لقانون التقاعد و المعاشات القطري رقم (22) لسنة 2002³، حيث أن قانون التقاعد و المعاشات في المادة الأولى الخاصة بالتعريفات أورد تعريفاً لكلمة (المكافأة) وقصد بها "مكافأة نهاية الخدمة" ، فهو في حقيقة الأمر لم يورد تعريفاً وإنما لكثرة استعمال مصطلح مكافأة نهاية الخدمة أراد أن يختصرها بكلمة "مكافأة" ، خلاصة القول أن

³ الجريدة الرسمية - العدد 10 - تاريخ النشر 2002/10/6 - مأخوذ من موقع الميزان
http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3972&language=ar - آخر زيارة له في تاريخ

المشرع القطري لم يتم بتعريف مكافأة نهاية الخدمة ، ومن الأفضل أن يورد تعريفاً لها منعاً لاختلاطها بالأجر كما سيأتي بيانه.

أما بالنسبة لتعريف مكافأة نهاية الخدمة في القضاء ، فإن القضاء القطري لم يتم بتعريف المكافأة فلم يقف الباحث على تعريف لمكافأة نهاية الخدمة في القضاء القطري ، لذلك تم اللجوء إلى القضاء المقارن وتحديداً القضاء المصري ، و الأخير بقوله " مكافأة نهاية الخدمة التي يمنحها رب العمل هي مبلغ إضافي يعطى للعامل بمناسبة انتهاء عمله لديه وتعتبر بحسب الأصل تبرعا من صاحب العمل فلا يلتزم بصرفها إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة"⁴ ، و الملاحظ في التعريف السابق أنه اعتبرها منحة من رب العمل للعامل حيث أنه لا يلزم بإعطائها إلا إذا نص عليها العقد أو لائحة المنشأة أو عرف المهنة ، فكأن الحكم السابق اشترط للحصول على المكافأة النص عليها إما في العقد أو لائحة المنشأة أو جريان العرف على منحها ، متجاهلاً بذلك أن قانون العمل المصري المعمول به في ذلك الوقت وهو القانون رقم (137) لسنة 1981 بشأن إصدار قانون العمل نص في المادة 575⁵ على أحقية العامل في المكافأة في مدة الخدمة بعد سن السنتين وبشرط أن لا يكون تكون له حقوق وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بقانون رقم 79 لسنة 1975 ، فالسؤال هنا هل تجاهلت المحكمة هذا النص ، أم أن

⁴ محكمة النقض - مدني - الطعن رقم - 323 لسنة 71 قضائية -تاريخ الجلسة - 2002-5-9مكتب فني - 53
رقم الجزء - 2رقم الصفحة 620 - مأخوذ من موقع قوانين الشرق
<https://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?I=305663&H=&HM=0#383368> - آخر زيارة له في

تاريخ 2019/3/26

⁵ تنص على " يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن السنتين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق من هذه المدة وفقاً لتأمين الشيخوخة. والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بقانون رقم 79 لسنة 1975"

المطعون ضده (العامل) لم تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في قانون العمل لذلك اعتبرت المحكمة أن مكافأة نهاية الخدمة في هذه الحالة تكون تبرعية ولا تلتزم بها جهة العمل؟ يرجح الباحث أن يكون الأخير هو السبب الذي جعل المحكمة تعتبر أن المكافأة تبرعية حتى ولو لم تصرح به المحكمة.

أما بالنسبة للفقهاء فإنه يعرف المكافأة بأنها "التزام على عاتق صاحب العمل بموجبه يدفع للعامل مبلغاً من النقود يتناسب مع خدمته، وذلك عند انتهاء عقد العمل سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة"⁶ ، ويلاحظ على التعريف السابق أنه قام بتعريف مكافأة نهاية الخدمة على أنها مبلغ من النقود يعطى للعامل عند انتهاء عقد العمل لأي سبب من أسباب الانتهاء⁷، والتعريف السابق محل نظر ذلك لأن مكافأة نهاية الخدمة وإن كانت بالفعل تعطى للعامل عند انتهاء عقد العمل إلا أن هذا ليس في جميع الحالات فنهاك حالات يتم إنهاء عقد العمل ويحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة ، كما أن هذا التعريف لا يشير من قريب أو بعيد إلى إمكانية أن يخضع من مكافأة نهاية الخادمة في حال إذا كان العامل مدين لرب العمل بمبلغ من المال ولم يتم بسداد كامل للدين وانتهى عقد عمله⁸ ، لذلك يمكن القول أن هذا التعريف لا يتفق مع تنظيم المشرع القطري لمكافأة نهاية الخدمة ، حتى وإن كان الأخير لم يتم بتعريفها بشكل صريح .

⁶ انظر في هذا التعريف وتعريفات أخرى في الوليد محمد أحمد عبدالكريم عابدون - مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني و السعودي - بحث منشور في مجلة العدل - وزارة العدل - السودان - السنة 18 ، العدد 46 - التاريخ الميلادي شهر أبريل 2016 - ص 170

⁷ المرجع السابق - ص 170

⁸ عالج المشرع القطري هذه الحالة في نص المادة 54 من قانون العمل بنصه على " ويحق لصاحب العمل أن يخضع من المكافأة المبالغ التي يدين له بها العامل"

ويعرف البعض مكافأة نهاية الخدمة بأنها " حق مالي جعله القانون للعامل على رب العمل بشروط محددة، يقتضي أن يدفع الأول للثاني عند انتهاء خدمته أو لمن يعولهم مبلغاً نقدياً دفعة واحدة، يلاحظ في تحديد مقدارها مدة الخدمة و سبب انتهاءها و الراتب الشهري الأخير للعامل"⁹ ، ويلاحظ على التعريف السابق أنه تلافى عيوب التعريف الأول حيث أنه يفهم من عبارة " يلاحظ في تحديد مقدارها مدة الخدمة و سبب انتهاءها" أن سبب انتهاء الخدمة يؤخذ في عين الاعتبار عند تقدير مكافأة نهاية الخدمة وبالتالي يتصور أن يحرم العامل إذا كان سبب انتهاء الخدمة غير مشروع أو إحدى الحالات التي نص عليها القانون أو أن يتم الانتقاص منها ، لكن يعاب على هذا التعريف ما أورده من أن رب العمل يقوم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل أو من يعولهم ، حيث أن هذا الحكم لم يعم بتنظيمه المشرع القطري ، وإنما نص في المادة (55)¹⁰ على أن في حالة وفاة العامل فإن رب العمل يودع خزينة المحكمة مستحقات العامل مضافاً إليها مكافأة نهاية الخدمة في خزينة المحكمة ، وستقوم بعدها المحكمة بتوزيعها على ورثة العامل ، وبالتالي هذا التعريف لا يتفق مع تنظيم المشرع القطري لأحكام مكافأة نهاية الخدمة فالمشرع في قانون العمل يلزم رب العمل بدفع المكافأة للعامل إذا كان الأخير حياً أما إن كان

⁹ الدكتور محمد نعيم ياسين - زكاة مكافأة نهاية الخدمة و الراتب التقاعدي - بحث منشور في حولية كلية الشريعة و القانون و الدراسات الإسلامية - جامعة قطر - العدد الرابع عشر سنة 1996 - ص 143

¹⁰ تنص على " إذا توفي العامل أثناء الخدمة، أياً كان سبب الوفاة، وجب على صاحب العمل أن يودع خزينة المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة أي أجر، أو مستحقات أخرى للعامل مضافاً إليها مكافأة نهاية الخدمة، وعلى أن يتضمن محضر الإيداع تقريراً مفصلاً يبين فيه كيفية حساب المبالغ المشار إليها وأن يوافي الإدارة بنسخة من هذا التقرير .

وتوزع المحكمة المبالغ المودعة على ورثة العامل المتوفى طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية أو قانون الأحوال الشخصية المعمول به في بلد المورث. وإذا انقضت ثلاث سنوات على تاريخ الإيداع دون أن يُعرف المستحق للمبالغ المودعة وجب على المحكمة إحالتها إلى الخزينة العامة للدولة"

متوفياً فإن المحكمة هي التي ستقوم بالدفع لورثة العامل بعد أن يودعها رب العمل في خزانة المحكمة.

ويمكن القول أن انسب تعريفاً لمكافأة نهاية الخدمة و الذي يتفق مع تنظيم المشرع القطري لها هو ما عرفه البعض بأنها "مبلغاً من المال يتحدد في ضوء آخر راتب يتقاضاه العامل وعدد سنوات الخدمة التي قضاها لدى صاحب العمل ، وعلى أن يلتزم صاحب العمل بأدائها للعامل حين انتهاء عقد العمل أو العلاقة العمالية، بين الطرفين، كل ذلك ما لم يحدث سبب يحدده القانون لحرمان العامل من هذه المكافأة كلياً أو جزئياً"¹¹ ، ويلاحظ على التعريف السابق أنه يتفق مع تنظيم المشرع القطري لمكافأة نهاية الخدمة كما أنه نص على أن رب العمل يدفعها للعامل ولم يذكر أن رب العمل يدفعها لورثة العامل ، علاوة على أنه نص على إمكانية حرمان العامل منها جزئياً وكلياً وهو بالفعل كذلك فالمشرع القطري نص على حالات معينة يجوز حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة كلياً ، وبالنسبة للحرمان الجزئي فيمكن القول أن المقصود هنا هو قيام رب العمل بخصم المبالغ التي تكون مستحقة له تجاه العامل.

وبالنسبة لأهمية مكافأة نهاية الخدمة فإنها تلعب دور كبير في تحفيز العمال في القطاع الخاص، ذلك أنها تشجع العامل على الانخراط في العمل و الاستمرار فيه أطول مدة ممكنة لأنه كما سبق أن تم بيانه مدة خدمة العامل لها تأثير على مبلغ المكافأة¹² ، فكلما زادت مدة الخدمة زاد مبلغ مكافأة نهاية الخدمة والعكس صحيح إذا قلت المدة قلت مكافأة نهاية الخدمة ، كما أنها

¹¹ جمال فاخر النكاس - مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى و الجديدة - بحث محكم ومنشور في مجلة الحقوق (الكويت) - المجلد 20 ، العدد 4 تاريخ ديسمبر 1996 - ص 56

¹² الدكتور خالد حسن أحمد - الالتزامات التبادلية بين صاحب العمل و العامل في ظل نظام العمل السعودي وفقاً لأخر تعديلات تمت عليه الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 1436/6/5 هـ و الجزاء المترتبة على مخالفتها (دراسة مقارنة) - مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع - الطبعة الأولى 1437 هـ - 2016 م ص 165

تحمي العامل وذلك بتوفير مبلغ من المال له عند انتهاء عقده يسد به حاجته لحين العثور على عمل جديد¹³، والفرص هنا أن العامل عمل مدة معينة في جهة ما ثم تقرر إنهاء خدمته لسبب لا دخل له فيه ، ولازال العامل يستطيع العمل ، ولكن حتى لا يبقى العامل مدة زمنية قد تكون طويلة أو قصيرة بدون دخل مالي فإن مكافأة نهاية الخدمة تغطي العامل فترة بحثه عن وظيفة أخرى يتكسب منها ، أما إذا قرر العامل أن يتقاعد فإن مكافأة نهاية الخدمة قد لا تكون كافية لتأمينه مدة زمنية طويلة في هذه الحالة فإن من الأفضل أن يحصل على معاش ، ويفضل وضع شروط و ضوابط محددة للسماح للعامل القطري بإمكانية الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة. بعد أن استعرضنا التعاريف التي قيل بها من أجل تعريف مكافأة نهاية الخدمة يبقى تساؤل هو ما هي الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة؟ وما هو الأثر المترتب على تحديد الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة؟ كل هذه الأسئلة سوف نقوم بالإجابة عليها في المطلب التالي.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة

تكمن أهمية تحديد الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة في تحديد النظام القانوني الذي سيطبق في حال لم توجد نصوص تحكم المسألة، وقد اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة، فالبعض يعتبرها جزء من الأجر ، والبعض الآخر يعتبرها نوع من أنواع التعويض يدفع للعامل بعد انتهاء خدمته ، واعتبرها البعض الآخر نوع من أنواع التأمين وهناك

¹³ المرجع السابق - ص 165

رأي آخر يعتبرها حق من نوع خاص، سوف نقوم في هذا الفرع بمناقشة هذه الآراء و الترجيح من بينها، مع بيان وجهة المشرع القطري في هذا الشأن وذلك كما سيأتي.

الرأي الأول - مكافأة نهاية الخدمة جزء من الأجر:

وفقاً لهذا الرأي فإن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر جزءاً من أجر العامل مؤجل الدفع ، يخصم منه ويدفع له عند نهاية خدمته بالمنشأة بدلاً أن يحصل على راتب مرتفع سنوياً¹⁴، حيث يعتبر هذا الرأي الأساس القانوني لمكافأة نهاية الخدمة هو العمل بالمنشأة وبالتالي تعتبر المكافأة جزء من مستحقات العامل وتدخل ضمن المفهوم الواسع للأجر فلا يقتصر مفهوم الأجر على المبلغ المالي الذي يتقاضاه العامل لكي يعول نفسه ويعول أسرته¹⁵ ، ويبرر هذا الرأي توجهه باعتبار مكافأة نهاية الخدمة جزءاً من الأجر بأن القانون اشترط لاستحقاق المكافأة قضاء مدة معينة بالمنشأة بناء عليها قد تزيد أو تنقص المكافأة¹⁶ ، فالعامل كلما قضى فترة أطول في العمل زادت قيمة المكافأة وكلما قضى فترة أقل تقل المكافأة، وهذا كله مرهون بأن لا يكون العامل قد ارتكب مخالفة تبرر حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة، ويضيف هذا الرأي تبرير آخر مفاده أن الأجر المتخذ أساساً لاحتساب المكافأة هو نفسه الأجر الذي يتقاضاه العامل أثناء خدمته مما يدل على أن ما كان يتقاضاه العامل أثناء خدمته من أجر في حقيقته لا يمثل جميع أجره¹⁷.

¹⁴ الدكتور أحمد شوقي محمد عبدالرحمن - النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة في قوانين العمل و الفقه و القضاء

المصري و الفرنسي - بدون تاريخ نشر - بدون دار نشر - ص 13 فقرة 7

¹⁵ المرجع السابق - ص 13 فقرة 7

¹⁶ الدكتور محمد نعيم ياسين - مرجع سابق - ص 150

¹⁷ المرجع السابق - ص 150

ويمكن إضافة حجة أخرى مفادها أن القانون القطري عندما قام بتعريف الأجر في قانون العمل¹⁸ نص على أنه "الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات و البدلات و المكافآت ، التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبةه، آياً كان نوعها وطريقة احتسابها" و الملاحظ أن المشرع القطري لم يورد تعريف لمكافأة نهاية الخدمة ، ولكنه أورد تعريفاً واسعاً للأجر لذلك قد يتصور أن يقول قائل أن عبارة " جميع العلاوات و البدلات و المكافآت التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبةه" يدخل ضمنها مكافأة نهاية الخدمة لأنها نوع من المكافأة تدفع للعامل مقابل عمله بالمشأة مدة معينة¹⁹، على الرغم من وجهة الحجج السابقة إلا أن هذا الرأي تعرض للنقد من عدة أوجه.

الوجه الأول هو أنه لو كانت مكافأة نهاية الخدمة جزءاً من أجر العامل لاستحقها العامل في جميع حالات انتهاء عقده باعتبارها حقاً مكتسباً له لا يجوز حرمانه منها²⁰ ، ولكن نجد أن المشرع القطري في حالات محددة أجاز حرمان العامل منها مكافأة نهاية الخدمة ، وذلك إذا ارتكب إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 61 من قانون العمل القطري ، فجواز حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة ينفي كونها جزءاً من الأجر فالأخير لا يجوز حرمان العامل منه ، وإن كان يجوز الانتقاص منه وفقاً للضوابط التي حددها القانون .

¹⁸ المادة الأولى من قانون العمل القطري

¹⁹ وتطبيقاً لهذا الرأي قضت محكمة التمييز الكويتية في حكم لها صادر بتاريخ 1986/1/20 (طعن بالتميز رقم 85/31 عمالي) بأن " مكافأة نهاية الخدمة هي حق قائم بذاته ، ومن طبيعة خاصة نظم القانون شروط استحقاقه على وجه أمر لا يجوز مخالفته ، والأصل في هذه المكافأة أنها أجر إضافي و التزام أوجبه القانون" - هذا الحكم مشار إليه عند جمال فاخر النكاس - مرجع سابق - ص 66 هامش 17 ، ويلاحظ على الحكم السابق أنه اعتبر المكافأة حق قائم بذاته ولكنه في نفس الوقت اعتبرها أجر إضافي لذلك يطرح السؤال هنا هل هي حق قائم بذاته أم هي أجر إضافي ؟ فتوجه المحكمة في الحكم السابق لم يكن واضحاً

²⁰ الوليد محمد أحمد عبدالكريم عابدون - مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني و السعودي - مجلة العدل - وزارة

العدل - السودان - المجلد 18 العدد 46 - تاريخ أبريل 2016 - ص 173

الوجه الثاني من النقد الذي تعرض له هذا الرأي كان ينصب على الأجر الذي يتخذ أساساً لاحتساب المكافأة ، حيث أن النقد يتمثل في أن مكافأة نهاية الخدمة تحسب على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل انتهاء خدمته في حين أنه لو كانت المكافأة جزء من الأجر لكان الواجب أن يتخذ الأجر الفعلي للعامل الذي كان يتقاضاه أساساً لاحتساب المكافأة²¹، ويلاحظ في هذا الصدد أن المشرع القطري يفرق بين كل من الأجر²² و الأجر الأساسي²³ ، ويجعل الأخير هو الأساس في احتساب المكافأة وذلك وفقاً لنص المادة 54 من قانون العمل القطري .

والوجه الثالث الذي تم الاعتراض على هذا الرأي متمثل في أن الأجر كالتزام قانوني يكون مقابل ما قام به العامل من عمل ، فالأجر مقابل العمل ولكن هناك حالات لا يعمل فيها العامل ومع ذلك يستحق عنها مكافأة نهاية الخدمة²⁴ ، ومن أمثلتها حالة الإجازة القانونية حيث أن العامل لا يعمل أثناء إجازته ومع ذلك تحسب هذه المدة ضمن مدة الخدمة ، وذلك استناداً إلى تعريف الخدمة المستمرة الذي أورده المشرع القطري في المادة الأولى من قانون العمل و الذي يشمل " الإجازات أو الغياب المصرح بها قانوناً أو اتفاقاً، أو في حالات توقف العمل في المنشأة لسبب لا دخل لإرادة العامل فيه" .

²¹ الدكتور محمد نعيم ياسين - مرجع سابق - ص 150

²² عرفته المادة الأولى من قانون العمل القطري بأنه " الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت،

التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبته، أياً كان نوعها وطريقة حسابها"

²³ عرفته المادة الأولى من قانون العمل القطري بأنه " معدل ما يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من

الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها"

²⁴ الدكتور أحمد شوقي محمد عبدالرحمن - مرجع سابق - ص 17 فقرة 10

أما بالنسبة للحجة القائلة بأن تعريف الأجر في القانون القطري هو تعريف واسع يتصور أن يدخل ضمنها مكافأة نهاية الخدمة ، فإنه يمكن الرد على هذه الشبهة أن المشرع القطري وإن لم يورد تعريفاً خاصاً بمكافأة نهاية الخدمة ، إلا أنه نظمها بأحكام خاصة تختلف عن أحكام الأجر ، فلو اعتبرنا أن المكافأة جزء من الأجر لما احتاج المشرع إلى نصوص خاصة وكان اكتفى بنصوص الأجر ، ولكن توجه المشرع القطري بتنظيم المكافأة يدل على أنه يعتبرها أمراً منفصلاً عن الأجر ولم يرد أن يسقط عليها حكمه ، ونتيجة للانتقادات السابقة تم هجر الرأي القائل بأن المكافأة تعتبر جزء من أجر العامل.

الرأي الثاني - مكافأة نهاية الخدمة تعويض للعامل:

يذهب هذا الرأي إلى أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر تعويضاً للعامل عن الضرر المادي و الأدبي الذي لحق العامل نتيجة انتهاء خدمته لدى صاحب العمل²⁵، فأصحاب هذا الاتجاه يرون أن مكافأة نهاية الخدمة تهدف بشكل أساسي إلى جبر الضرر الذي لحق بالعامل نتيجة خروجه من عمله و انقطاع مورد رزقه²⁶، ولكن هذا الرأي لم يسلم من سهام النقد التي وجهت له ، فمن جهة يشترط لاستحقاق التعويض ارتكاب خطأ يسبب ضرراً للعامل حتى يسأل صاحب العمل عن التعويض ولكن على الرغم من ذلك هناك حالات قد ينتهي فيها عقد العمل دون أن يكون هناك خطأ من جانب صاحب العمل كما لو انتهى عقد العمل بانتهاء مدته إذا كان العقد محدد المدة²⁷، فالحالة الأخيرة انتهى عقد العمل ولكن لسبب لا دخل لإرادة رب العمل فيه، كما أنه بالنسبة لركن الضرر فإنه قد يتصور أن يتم إنهاء عقد العمل ولا يلحق بالعامل أي ضرر بل

²⁵ الوليد محمد أحمد عبدالكريم عابدون - مرجع سابق - ص 174

²⁶ الدكتور محمد نعيم ياسين - مرجع سابق - ص 152

²⁷ الدكتور أحمد شوقي محمد عبدالرحمن - مرجع سابق - ص 33

على العكس قد يكون هو المستفيد من ذلك كما في حالة ما إذا تم إنهاء عقد العامل وعشر على وظيفة أخرى بمرتب أعلى من وظيفته السابقة²⁸ ، فالملاحظ أن أركان التعويض من خطأ و ضرر لا تتوفر بالنسبة لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة، كما أن الهدف من مكافأة نهاية الخدمة ليس جبر الضرر كما هو الحال في التعويض ، وإنما الهدف منها مكافأة العامل الذي أمضى مدة معينة لدى صاحب العمل وتوفير له مبلغاً يعينه على الإنفاق بعد تركه للعمل، ويترتب على كون مكافأة نهاية الخدمة لا تهدف إلى جبر الضرر إلى جواز الجمع بين المكافأة وما قد يستحقه العامل من تعويضات فلا تثار مشكلة عدم جواز الجمع بين تعويضين عن فعل واحد²⁹.

وتجدر الإشارة إلى أن اعتناق الرأي الذي يعتبر مكافأة نهاية الخدمة تعويضاً قد يؤدي إلى نتيجة غير عادلة، إذ أنه قد يتصور قيام رب العمل بفصل العامل فصلاً تعسفياً مع حرمانه من جميع حقوقه ، ثم بعد ذلك يقوم العامل باللجوء إلى القضاء لكي يعيد له حقوقه التي سلبت منه ، حينها تدخل نص المادة 64 من قانون العمل القطري و التي حددت صلاحيات المحكمة في حال تبين لها أن فصل العامل كان تعسفياً وهي إما " إلغاء جزاء الفصل وإعادة العامل إلى العمل واستحقاقه الأجر عن الفترة التي حُرِم فيها من العمل تنفيذاً لهذا الجزاء، أو تعويضاً العامل تعويضاً مناسباً، ويدخل في تقدير التعويض الأجر والمزايا الأخرى التي حُرِم منها العامل نتيجة هذا الفصل"³⁰ ، فاستناداً إلى النص السابق فإنه يجوز للقاضي أن يحكم للعامل بالتعويض يأخذ

²⁸ المرجع السابق - ص 3 ، وأنظر أيضاً الوليد محمد أحمد عبدالكريم عابدون - مرجع سابق - ص 174

²⁹ جمال فاخر النكاس - مرجع سابق - ص 73 فقرة 15

³⁰ تجدر الإشارة إلى أنه في نص المادة 64 تم استبدال كلمة "اللجنة" بكلمة " المحكمة" حيث ألغيت الأخيرة وذلك بسبب تعديل قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 بموجب القانون رقم 13 لسنة 2017 والذي استحدث لجنة يطلق عليها لجنة فض المنازعات العمالية وجعل مقرها في وزارة التنمية الإدارية و العمل و الشؤون الاجتماعية ، حيث أن التعديل جعل من هذه اللجنة تحل محل محاكم أول درجة في المنازعات العمالية ، فكأنه أعطى هذه اللجنة الاختصاص القضائي بحيث جعلت قراراتها بمثابة حكم أول درجة ، على الرغم من ذلك إلا أنه تجدر الإشارة إلى أنه قد يفهم من النص اللجنة هي وحدها

فيه بعين الاعتبار المزايا التي حرم منها العامل نتيجة لهذا الفصل ، في هذه الحالة لو اعتبرنا أن مكافأة نهاية الخدمة تعويضاً لكان العامل استحق التعويض المنصوص عليه في المادة السابقة و الذي يقدره القاضي وفق سلطته التقديرية بناءً على الضوابط التي وضعها المشرع ، ولما استحق مكافأة نهاية الخدمة لأننا سوف نكون أمام تعويضين عن فعل واحد وهذا لا يجوز .

أما القول بأن المكافأة ليست تعويضاً فإنه في هذه الحالة يجيز للعامل أن يحصل على تعويض علاوة على مكافأة نهاية الخدمة التي قد يكون حرم منها ، ولعل ما يؤكد أن مكافأة نهاية الخدمة ليست تعويض ما ذهبت إليه أحد أحكام المحكمة العليا في مصر بقولها " حق المكافأة وحق التعويض حقان مختلفين في أساسهما وطبيعتهما فمكافأة العامل عن مدة خدمته التزام مصدره المباشر القانون فهي بهذا تعتبر نوع من الأجر الإضافي أوجب قانون عقد العمل الفردي رقم 41 لسنة 1944 في المادة 32 منه دفعه للعامل عند انتهاء العقد بغير خطأ أو تقصير من جانبه فلا يجوز حرمانه من هذه المكافأة إلا في الأحوال المقررة قانوناً - أما التعويض فهو مقابل الضرر الذي يصيب العامل جزاء فصله بغير مبرر مناطه سوء استعمال الحق وترتب الضرر يدور معه وجوداً وعدمًا"³¹ ، فالحكم السابق يشير بوضوح إلى أن كل من مكافأة نهاية الخدمة و التعويض أمران مختلفان في الأساس وفي الطبيعة ، ونتيجة للانتقادات السابقة فإن هذا الرأي أصبح ضعيف ولم يعد يؤخذ به .

القادرة على توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة 64 ، لأن التعديل حذف عبارة المحكمة وحل محلها اللجنة وبالتالي قد يقول قائل أن محاكم الاستئناف لا يمكنها توقيع هذا الجزاء لأنها لا تدخل ضمن مفهوم اللجنة ، لذلك كان من الأفضل أن يتم النص على أن "للمحكمة أو اللجنة بحسب الأحوال" حتى لا يفهم أحد من النص السابق أنه قاصر على اللجنة فقط .

³¹ هذا الحكم منقول من الدكتور أحمد حسن البرعي - الوجيز في قانون العمل - نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكلية الحقوق - دار النهضة العربية - طبعة سنة 2003 - ص 742

الرأي الثالث - مكافأة نهاية الخدمة نوع من التأمين:

يرى البعض أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر نوعاً من التأمين³²، حيث يرى أصحاب هذا الرأي أن مكافأة نهاية الخدمة هي نوع من أنواع التأمين الاجتماعي الذي يعين العامل على أعباء الحياة بعد تركه العمل لدى رب عمل معين، ومن وجهة نظر هذا الرأي أن هذا الذي يفسر عدم جواز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش حيث أنهما من طبيعة واحدة فلا يتأتى الجمع بينهما³³، ولعل ما يؤكد التبرير السابق ما نص عليه قانون العمل القطري في المادة 56 بقوله " لا يلزم صاحب العمل، الذي لديه نظام للتقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة أكبر من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها بموجب أحكام المادة (54) من هذا القانون، بدفع هذه المكافأة بالإضافة إلى الميزة التي يقدمها بمقتضى النظام المشار إليه" حيث أنه يفهم من النص السابق أنه في حال كان رب العمل يوفر ميزة أفضل للعامل فإنه لا يلزم بمنحه المكافأة.³⁴

غير أن الرأي السابق بدوره لم يسلم من النقد حيث أنه أحد أركان عقد التأمين هو قسط التأمين الذي يلتزم المؤمن عليه بدفعه للمؤمن ولو فرضنا أن رب العمل هو المؤمن و أن العامل هو المؤمن عليه فإن الأخير لا يقوم بدفع قسط التأمين الذي يمثل أحد أركان عقد التأمين وبالتالي لا يمكن اعتبار المكافأة نوع من التأمين لاختلال أحد أركانه³⁵، كما أن مقتضى كون مكافأة نهاية الخدمة مبلغ تأمين يفيد أنها تستحق بمجرد تحقق الخطر المؤمن منه - وهو في

³² رزق بن مقبول الرئيس - جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي - مجلة جامعة الملك سعود (العلوم الإدارية) - المجلد 16 العدد 2 - تاريخ 2004 - ص 281، و انظر أيضاً الدكتور محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - 32 شارع عبدالخالق ثروت - القاهرة - الطبعة الثالثة 1976 - ص 478

³³ الدكتور أحمد شوقي محمد عبدالرحمن - مرجع سابق - 36 فقرة 24

³⁴ سوف نتعرض لاحقاً إن شاء الله لتفسير محكمة الاستئناف القطري لهذه المادة وكيف وسعت من تفسيرها

³⁵ الدكتور محمد نعيم ياسين - مرجع سابق - 153

هذه الحالة انتهاء خدمة العامل - ولكن هذا ليس صحيحاً في جميع الحالات حيث أنه قد يتصور حرمان العامل منها في بعض الحالات المحددة التي نص عليها قانون العمل³⁶.

أما فيما يتعلق بالحجة القائلة أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر نوع من التأمين وبالتالي لا يتصور الجمع بينها وبين المعاش الذي يعتبر تأميناً فهذا الكلام يرد عليه بأن في بعض أنواع التأمين يتصور الجمع بين أكثر من تأمين وهذا ما يعرف بتأمين الأشخاص الذي يهدف إلى تأمين ما قد يتعرض له المؤمن له من أخطار تهدد وجوده ، أو صحته أو سلامة أعضائه³⁷ ، حيث أن في هذا النوع من التأمين ليس هناك ما يمنع من تعدد عقود التأمين على خطر واحد و الجمع بين مبالغ التأمين الناتجة عن هذه العقود ذلك لأن مثل هذا التأمين ليس له الصفة التعويضية مما يترتب عليه عدم اشتراط وجود تناسب بين مبلغ التأمين ومقدار ما يلحق المؤمن من أضرار³⁸. وفي هذا الصدد يرى الباحث أنه على فرض صحة تكييف مكافأة نهاية الخدمة بأنها تأمين فإنها تعتبر نوع من أنواع التأمين على الأشخاص وبالتالي ليس هناك ما يمنع من الجمع بينها وبين المعاش لأن طبيعة التأمين من الأشخاص تسمح بهذا الجمع.

الرأي الرابع - مكافأة نهاية الخدمة حق خاص:

لم تسلم الآراء السابقة التي قيلت في تكييف مكافأة نهاية الخدمة من النقد ، لذلك ظهر رأي آخر يرى أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر حق خاص، ومستقل عن غيره من الحقوق، حيث

³⁶ المرجع السابق - ص 153

³⁷ الدكتور حسن حسين البراوي - عقد التأمين في القانون المدني القطري - كلية القانون - جامعة قطر - طبعة 2017

- ص 129

³⁸ المرجع السابق - ص 272

يرى أصحاب هذا الرأي³⁹ أن مكافأة نهاية الخدمة هي حق خاص فرضته قوانين العمل على أرباب العمل، و القانون نفسه هو الذي تكفل بتحديد شروط استحقاقها وكيفية احتسابها وحالات الحرمان منه كيفية الانتقاص منها ، فالقانون تولى تنظيم مكافأة نهاية الخدمة بنصوص أمرة لا يجوز للأفراد الاتفاق على ما يخالفها إلا في حالة منح مزيد من الحقوق للعامل أو التخفيف من الشروط لاستحقاقها ، وتأسيساً على ما سبق يمكن القول أن مكافأة نهاية الخدمة هي حق قانوني يجد مصدره في القانون، وتعتبر أحكامه أحكام أمرة لا يجوز للعقد أو اللائحة الداخلية للمنشأة مخالفتها⁴⁰ ، ولعل ما يؤكد صحة الرأي السابق ما ذهبت إليه محكمة التمييز الكويتية في حكم لها من أن "مكافأة نهاية الخدمة هي حق قائم بذاته نظم القانون شروط استحقاقه على وجه أمر لا تجوز مخالفته وأوجبه على صاحب العمل عند انتهاء عقد العامل لديه"⁴¹ .

ويرى الباحث أن الرأي الأخير هو الرأي الأقرب إلى الصواب ذلك أن مكافأة نهاية الخدمة لا يمكن تقريبها من أي نظام آخر ، فمن جهة لا يمكن اعتبارها أجراً لأن الأجر يكون مقابل العمل ولا يتصور حرمان العامل منه وإن كان يمكن الانتقاص منه، في حين أن المكافأة الأصل تمنح للعامل لكن يمكن حرمانه منها إذا توافرت حالات الحرمان منها أو إذا منح ميزة أفضل كما لو كان يستحق المعاش ، كما أن مكافأة نهاية الخدمة ليست تعويض فهي لا تهدف

³⁹ انظر في هذا الرأي الدكتور خالد حسن أحمد - مرجع سابق - ص 174 ، وانظر أيضاً الوليد محمد أحمد عبدالكريم

عابدون - مرجع سابق - ص 175 ، وانظر أيضاً الدكتور محمد نعيم ياسين - مرجع سابق - 153

⁴⁰ الدكتور فاروق الأباصيري - حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون القطري - بحث منشور في المجلة

القانونية القضائية - مركز الدراسات القانونية و القضائية - وزارة العدل - دولة قطر - العدد الثاني ، السنة العاشرة -

ديسمبر 2016 - ص 30 فقرة 28

⁴¹ محكمة التمييز الكويتية - الطعن رقم 125 - لسنة 23 قضائية - تاريخ الجلسة 2003/4/7 - المكتب الفني 31 -

رقم الجزء 2 - رقم الصفحة 289 - مأخوذ من موقع قوانين الشرق - تمت زيارة الموقع في تاريخ 2018/7/4 في تمام

الساعة 5:41 PM

إلى جبر الضرر بل إن هناك حالات لا يتصور وقوع الضرر أو الخطأ فيها ومع ذلك تستحق مكافأة نهاية الخدمة ومن أمثلة هذه الحالات إذا استعمل العامل حقه في إنهاء العقد بإرادته المنفردة حالة ما إذا كان العقد غير محدد المدة وذلك وفقاً لنص المادة 49 من قانون العمل القطري ، أما السبب في عدم اعتبارها تأميناً ذلك أن طبيعة العلاقة بين العامل ورب العمل هي عقد عمل لا عقد تأمين ، كما أن العامل لا يقوم بدفع قسط التأمين والذي يعد أحد أركان عقد التأمين الأمر الذي ينفي كون مكافأة نهاية الخدمة تأميناً لانتهاء أحد أركانه ، أما سبب اعتبارها حق قانوني خاص فهو التنظيم الفريد الذي خصها به المشرع ، فهو الذي نظمها في نص المادة 54 ووضع الحد الأدنى لها وحدد أسس احتسابها ، وحدد حالات الحرمان منها والتي ترد على سبيل الحصر كما في نص المادة 61⁴² من قانون العمل القطري، كما أن القانون قد منح مكافأة

⁴² تنص المادة 61 على أنه " يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية:

- 1- إذا انتحل العامل شخصية أخرى أو ادعى جنسية غير جنسيته أو قدم وثائقاً أو شهادات مزورة.
- 2- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الإدارة بالحادث خلال مدة لا تتجاوز نهاية يوم العمل التالي من علمه بوقوعه.
- 3- إذا خالف العامل، أكثر من مرة، التعليمات الخاصة بالمحافظة على سلامة العمال والمنشأة، رغم إنذاره كتابياً، وبشرط أن تكون تلك التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.
- 4- إذا أخل العامل أكثر من مرة بأي من التزاماته الجوهرية المقررة في عقد العمل أو بموجب القانون، رغم توجيه إنذار كتابي إليه.
- 5- إذا أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها.
- 6- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر.
- 7- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير أو أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.
- 8- إذا تكرر اعتداء العامل على زملائه أثناء العمل رغم إنذاره كتابياً.
- 9- إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة.
- 10- إذا أدين العامل بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة."

نهاية الخدمة امتيازاً يتقدم على الديون الأخرى وذلك بموجب المادة 43⁵ من قانون العمل القطري.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد أن مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل القطري وإن كانت تعتبر حقاً قانونياً في ظل قانون العمل الحالي، إلا أنها في ظل قانون العمل السابق رقم 3 لسنة 1962⁴⁴ لم تكن كذلك بالنسبة للأجانب، فهي بالنسبة للقطريين كانت تعتبر حقاً قانونياً مصدره القانون وتحديداً نص المادة 24 من قانون العمل الملغي، ولكن بالنسبة للعمال الأجانب كانت تعتبر حقاً عقدياً لا يستحقه العامل الأجنبي إلا إذا نص عليه في العقد، وهذا ما عبرت عن المادة 25 من قانون العمل الملغي بقولها " - لا تسري أحكام المادة (24) على أي عامل: أ - ، ب - ، ج - يكون أجنبياً ويعمل لدى مؤسسة وطنية، وفي هذه الحالة يطبق الاتفاق المبرم بين الطرفين"، حيث الملاحظ من النص السابق أنه في حالة ما إذا كان العامل أجنبياً ويعمل في مؤسسة وطنية فإن المطبق هو العقد المبرم بينهم⁴⁵، ولعل ما يؤكد الرأي السابق ما ذهبت إليه محكمة التمييز القطرية في أحد أحكامها⁴⁶ حيث تتلخص وقائع الدعوى في أن الطاعن كان يعمل كسائق لدى المطعم ضدها، وقامت الأخيرة بإنهاء عقد عمله في مارس 2004، مما حدا بالطاعن إلى إقامة دعوى يطالب فيها بكامل مستحقاته من بينها مكافأة

⁴³ تنص المادة 5 على أن " يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لورثته، بمقتضى أحكام هذا القانون، امتياز على أموال صاحب العمل المنقولة والثابتة، وتتقدم في المرتبة على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الدولة."

⁴⁴ نشر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1962/1/1 مأخوذ من موقع الميزان -

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=2599&language=ar> - آخر زيارة له في تاريخ

2019/3/26

⁴⁵ الدكتور فاروق الأباصيري - مرجع سابق - ص 18 وما بعدها

⁴⁶ محكمة التمييز القطرية - الطعن رقم 57 لسنة 2007 تمييز مدني - جلسة الأول من يناير 2008 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز - السنة الرابعة من يناير

2008 إلى ديسمبر 2008 - المكتب الفني - محكمة التمييز - ص 14

نهاية الخدمة، محكمة أول درجة رفضت الدعوى ، أما محكمة الاستئناف حكمت بإلزام المطعون ضدها بمبلغ (ستة آلاف وثلاثة وثمانون ريالاً) ، فلم يلق حكم الاستئناف قبولاً لدى الطاعن فطعن عليه بالتمييز .

أمام محكمة التمييز أثار الطاعن مسألة أن حكم محكمة الاستئناف لم يرقم باحتساب مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنص المادتين 4 و 54 من قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 و الذي كان هو القانون المعمول به وقت النزاع ، والتي تعد أحكامه أمراً لا يجوز مخالفتها وبالتالي ما ورد فيه هو الذي يحكم شروط استحقاق الطاعن للمكافأة ، رفضت محكمة التمييز هذا النعي وسببت ذلك بقولها " إذ كان الثابت من الأوراق أن عقد العمل بين الطاعن والمطعون ضدها قد أُبرم وانتهى العمل به في تاريخ سابق على نفاذ القانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل المعمول به اعتباراً من 2005/1/6 ، ومن ثم فلا انطباق لأحكام هذا القانون عليه ، وإنما يسرى في شأنه قانون العمل السابق رقم (3) لسنة 1963 والذي نص في المادة (24) منه على أن " بالإضافة إلى أي مبلغ يكون مستحقاً للعامل عند انتهاء خدمته يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل التي تنتهي مدة خدمته بعد العمل بهذا القانون ، وتكون مدة هذه الخدمة سنة مستمرة على الأقل" ، ونص في المادة (25) من ذات القانون على أن " لا تسرى أحكام المادة (24) على أي عامل أ..... ب..... ج.. يكون أجنبياً ويعمل لدى مؤسسة وطنية وفي هذه الحالة خاص،الاتفاق المبرم بين الطرفين " ، مؤداه أن شرط استحقاق العامل الأجنبي الذي يعمل لدى مؤسسة قطرية مكافأة عند انتهاء خدمته لديها هو أن يكون عقد عمله قد تضمن نصاً يقرر هذا الحق له ، وكان الذي لا خلاف عليه بين المتخاصمين خلو عقد العمل المبرم بينهما من نص على أحقية الطاعن - وهو غير قطري - في تقاضى مكافأة عند نهاية خدمته ، فإن طلب الطاعن الحكم له بمكافأة نهاية خدمة عن عمل بدأ وانتهى - وعلى ما قرره

الطاعن بصحيفة دعواه - قبل صدور قانون العمل الجديد يكون غير مستند إلى صحيح القانون
".

فالحكم السابق يفهم منه بشكل واضح أن مكافأة نهاية الخدمة في ظل قانون العمل السابق كانت حقاً عقدياً بالنسبة للعامل الأجنبي لا يستحقها إلا إذا نص عليه صراحة في العقد ، أما في حالة خلو العقد من النص على استحقاق المكافأة فإن العامل الأجنبي لا يستحقها ، وحسناً فعل المشرع القطري في قانون العمل الجديد بأن وحد المراكز وجعل مكافأة نهاية الخدمة موحدة للجميع سواء كان مواطناً أو أجنبياً ، ويسوق البعض⁴⁷ تبريراً لهذه الوجهة يتمثل في أن دولة قطر تسعى إلى الوفاء بالتزاماتها الدولية الناتجة عن انضمامها للاتفاقيات الدولية في مجال حقوق العمال ، ومنها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة و التي صادقت عليها دولة قطر بتاريخ 1976/6/6. بعد أن تعرضنا للطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة ورجحنا كونها حق خاص ، وجب علينا أن نقوم بتمييزها عن ما قد يختلط بها من نظم وذلك في المطلب التالي.

المطلب الثالث

تمييز مكافأة نهاية الخدمة عما قد يختلط بها

بيناً في المطلب السابق أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر حق ذو طبيعة خاصة، تكفل القانون بتحديد نطاقها ومداهما ، وعلى الرغم مما سبق إلا أنه قد يحدث خلط بينها وبين الأجر وتحديداً لأن مصدرهما واحد ولوجود رأي يعتبرها أجراً إضافياً ، كما أنها قد تختلط مع المعاش وهو مبلغ مالي يستحقه المتقاعد إذا استوفى شروط معينة ، كما أنه قد يحصل خلط بين المكافأة

⁴⁷ الدكتور فاروق الأباصيري - مرجع سابق - 14 فقرة 3

ومبلغ التأمين تحديداً عند من استحسن القول بأن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر تأمين ، لذلك سوف نبحث هذه المسائل الثلاثة على التوالي.

أولاً - التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة والأجر:

عرف قانون العمل القطري في المادة الأولى منه الأجر بأنه " الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبة، أيّاً كان نوعها وطريقة حسابها " وبالنسبة للأجر الأساسي فقد عرفه قانون العمل في المادة ذاتها بأنه "معدل ما يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها"، ويلاحظ من قراءة التعريفين أن المشرع كأنما قصر مفهوم الأجر في القانون القطري على مجرد النقد ، حيث أنه لم يصرح بأن الأجر يمكن أن يكون عينياً بدلاً من النقد ، وهذا بخلاف المشرع المصري مثلاً الذي عرف الأجر بأنه " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً أو متغيراً، نقداً أو عيناً"⁴⁸ حيث يلاحظ أن المشرع المصري نص صراحة على إمكانية أن يكون أجر العامل مبلغاً من النقود أو ميزةً عينيةً .

ولعل ما يدعم حجة أن الأجر في القانون القطري يأخذ صورة النقد هو أن المشرع القطري في المادة 59 من قانون العمل عندما عدد الجزاءات التي يمكن أن توقع على العامل ذكر منها الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على خمسة أيام أو الوقف عن العمل مع أجر مخفض أو دون أجر فيمكن استنتاج من هذه الجزاءات أن الأجر في القانون القطري يأخذ صورة النقد ولو كان عينياً لما كان بالإمكان الخصم منه أو تخفيضه، خلاصة القول أن الأجر في القانون القطري هو النقد وإن اختلفت صورته أو تعددت، فالباحث يرى أن عبارة " أيّاً كان نوعها وطريقة

⁴⁸ قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المادة 1 البند (ج)

حسابها" الواردة في تعريف الأجر المقصود منها هي الصور النقدية للأجر كالعقولة أو البديل أو الهبات وغيرها، وبالنسبة للمزايا العينية يمكن أن تضاف إلى النقد لكن لا تحل محله.

ويلعب الأجر دور كبير في حياة العامل مثله مثل مكافأة نهاية الخدمة ، فإن كانت الأخيرة تهدف إلى بث الطمأنينة و الراحة في نفس العامل بعد أن يخرج من عمله حيث أنها توفر له مورد رزق ، فإن الأجر له أهميته التي لا يمكن لأحد أن ينكرها ، حيث أنه قد يكون إما المصدر الوحيد أو الأساسي لدخل العامل و الذي يوفر له حياة كريمة ويجعله قادراً على النهوض بأعباء الحياة،⁴⁹ لهذا السبب ولما للأجر من أهمية نجد أن المشرع القطري أفرد تنظيم دقيق من حيث طريقة تحديده وكيفية الوفاء به ، وأحاطه بضمانات حتى لا يحرم منه العامل كلياً⁵⁰ . منها أنه لم يجز أن يتجاوز مجموع ما يقتطع من أجر العامل وفاء لديونه نسبة 50% من مجموع أجره⁵¹، فالمشرع في هذا الحكم يقدر أنه قد يكون أجر العامل دخله الوحيد وأنه بجواز اقتطاع كل أجر العامل ضرراً ليس على العامل فحسب بل قد ينسحب هذا الضرر على عائلته ، وهذا نوع من العقاب الجماعي توخاه المشرع.

بما أن كل من الأجر و مكافأة نهاية الخدمة هو مبلغ من المال ، فإنه قد يحصل خلط فيما بينهم فهم يشتركون في أمور عدة منها على سبيل المثال:

كل من مكافأة نهاية الخدمة و الأجر هو عبارة عن مبلغ نقدي يدفع للعامل ويشكل التزام على عاتق رب العمل ، وإن كان يرى البعض⁵² أن الأجر في القانون القطري قد يكون كله

⁴⁹ الدكتور علي حسين نجيدة - الوافي في قانون العمل القطري - كلية القانون - جامعة قطر - طبعة 2017 - ص

369

⁵⁰ لمزيد من التفصيل راجع الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 370 وما بعدها

⁵¹ نص المادة 70 من قانون العمل القطري

⁵² الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 397

عيناً وإن كانت هذه الصورة نادر حدوثها في الواقع العملي ، ولكن يرى الباحث أن الأجر في القانون القطري هو دائماً نقداً ولا يمكن أن يكون إلا كذلك، والسبب في ذلك أن تعريف الأجر اقتصر على النقد وإن تعددت صورته ، علاوة على أنه إذا كان أجر العامل عيناً لا نقداً فإنه قد تثار صعوبة عند حساب مكافأة نهاية الخدمة المستحقة ، إذ كيف سيقوم العامل بتحديد الأجر الأساسي إذا كان أجره عيناً كأن يكون مثلاً مسكن يسكن فيه أو كساء يصرف له⁵³، كما أن القول بأن أجر العامل كله قد يكون عيناً قد يضيع على العامل الامتياز المقرر بنص المادة 5 من قانون العمل القطري حيث أن الأخير يقتصر على "المبالغ" فإذا كان الأجر عيناً فإنه لن يدخل تحت مفهوم المبالغ ، لذلك يرى الباحث أن أجر العامل دائماً يجب أن يكون نقداً ولا يمنع أن يكون بجانب النقد مزايا عينية تدخل مع النقد.

إن كل من مكافأة نهاية الخدمة و الأجر لهما دين امتياز مقرر بنص المادة 5 من قانون العمل، والسبب في ذلك أن كل من مكافأة نهاية الخدمة و الأجر يدخلان في عموم اللفظ "المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته" ، وبموجب هذا الامتياز فهما يتقدمان على جميع أموال صاحب العمل المنقولة و الثابتة وجميع الديون الأخرى بما فيها ديون الدولة المستحقة لها قبل رب العمل، وعلى خلاف الأمر بالنسبة للتشريع المصري الذي قرر في نص المادة 7 من قانون العمل دين امتياز ولكن جعله يأتي في مرتبة بعد المصروفات القضائية و المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ولكنه عاد وجعل الأجر له امتياز مقدم على المصروفات القضائية و المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، وحسناً فعل المشرع القطري بأن جعل كل المبالغ

⁵³ المرجع السابق - ص 397

المستحقة للعامل تتمتع بدين امتياز حيث أنه بذلك قد وسع من الحماية القانونية للعامل كونه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

1. كل من مكافأة نهاية الخدمة و الأجر باعتبارهما من الحقوق المقررة للعامل تجاه رب العمل يخضعان لنفس مدة التقادم التي قررها قانون العمل في المادة عشرة⁵⁴ وهي مدة سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل ، كما أن الدعاوى الخاصة بالمطالبة بالأجر أو مكافأة نهاية الخدمة تنظر على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية.

2. كل من مكافأة نهاية الخدمة والأجر بوصفهما حقوق للعامل تتم المطالبة بهما بصفة ابتدائية ليس أمام القضاء ، وإنما تكون المطالبة بهما أمام لجنة فض المنازعات العمالية ، التي استحدثتها تعديل قانون العمل رقم 13 لسنة 2017 ، حيث أنه بموجب التعديل السابق تمت إضافة الفصل الحادي عشر مكرراً المعنون ب(الفصل في المنازعات العمالية الفردية) وتولى تحديد اختصاصات اللجنة وتشكيلها وكيفية اللجوء إليها وترك بيان الإجراءات المتبعة أمامها إلى قرار مجلس وزراء⁵⁵ .

على الرغم من جميع أوجه التشابه السابقة بين كل من مكافأة نهاية الخدمة و الأجر ، إلا أن هناك فروق عدة بينهم يمكن أن نجملها في ما يلي:

⁵⁴ تنص على " جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون، أو عن عقد العمل، يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية .

ومع مراعاة حكم المادة (113) من هذا القانون، تسقط دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكامه، أو عن عقد العمل، بانقضاء سنة على تاريخ انتهاء العقد"

⁵⁵ وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018 بتشكيل لجان فض المنازعات العمالية و القواعد و الإجراءات الواجب إتباعها أمامها آلية تنفيذ قراراتها وتحديد مكافأتها

طريقة احتساب مكافأة نهاية الخدمة تكفل المشرع ببيانها في نص المادة 54 من قانون العمل القطري، وجعل الحد الأدنى هو أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة ، فالتحديد في أصله من المشرع ولكن ليس هناك ما يمنع الأفراد من الاتفاق على ما يخالف هذا التحديد بشرط أن يكون في مصلحة العامل وذلك استناداً إلى نص المادة 4 من قانون العمل القطري، أما بالنسبة للأجر فالأصل في تحديده أنه اتفاقي وفي حال لم يتفق الأطراف فالقاضي يتولى تحديده وفق المعايير التي وضعها المشرع في المادة 65⁵⁶ .

1. كما أشرنا سابقاً فإن مكافأة نهاية الخدمة يتصور حرمان العامل القطري منها إما بسبب أنه ارتكب فعل من الأفعال الواردة في نص المادة 61 من قانون العمل ، أو بسبب أنه يستحق ميزة أفضل من مكافأة نهاية الخدمة بموجب نص المادة 56 من قانون العمل القطري، أما الأجر فإن المشرع أخذ بعين الاعتبار أنه قد يكون المورد الوحيد للعامل فإنه لم يجز حرمانه منه كلياً إلا أنه أجاز الانتقاص منه وفق نسبة معينة يجب في جميع الأحوال أن لا تزيد عن 50% وذلك وفقاً لنص المادة 70 من قانون العمل القطري⁵⁷ .

2. الأجر في قانون العمل لا يقتصر على الأجر الأساسي فقط وإنما قد يشمل أموراً أخرى كالمعمولة ، المكافآت ، الوهبة، البدل ، المزايا العينية⁵⁸ ، أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة فإن لها صورة واحدة وتحسب على أساس الأجر الأساسي استناداً إلى نص المادة 54 ،

⁵⁶ راجع تفصيل هذه النقطة في الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 370 - 375

⁵⁷ ولعل ما يؤكد أهمية الأجر هو أن المشرع في نص المادة 58 من قانون العمل أجاز توقيع جزاء الفصل مع الحرمان من المكافأة ، لكنه لم ينص على مثل هذا الجزاء بالنسبة لأجر العامل مما يدل على عدم جواز حرمانه منه توقيعاً لجزاء تأديبي.

⁵⁸ راجع في هذه الصور وتفصيلها الدكتور محمد لبيب شنب - شرح أحكام قانون العمل - - تنقيح وائل أنور بندق - الناشر مكتبة الوفاء القانونية - الطبعة 2010 - ص 432 - 475 ، وانظر أيضاً الدكتور علي نجيدة - مرجع سابق -

ص 376 - 399

وتجدر الإشارة إلى أنه ما قررتة المادة 54 يعتبر الحد الأدنى فيجوز لرب العمل أن يضيف أساساً آخرًا طالما أنه أصلح للعامل .

الأجر يمكن الحجز عليه ولكن بشرط أن يكون ذلك تنفيذاً لحكم قضائي استناداً إلى نص المادة 70 من قانون العمل وهذه تمثل ضماناً لحماية أجر العامل ، أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة فإن المشرع سكت ولم يعالج المسألة ، ويرى الباحث أن تكييف مكافأة نهاية الخدمة على أنها حق خاص يجعل أحكام الحجز لا تنطبق عليها وبالتالي لا يمكن الحجز على المكافأة ، كما أنه عدم إمكانية الحجز على المكافأة يبرره الواقع إذ أن مقدار المكافأة ليس معلوم ولا يمكن معرفته إلا عندما يقدم العامل استقالته حتى يتم النظر إلى أجره الأساسي الأخير ثم حساب مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له بناء على ما كان يتقاضاه من أجر أساسي ، لذلك لا يتصور الحجز على المكافأة لصعوبة تحديدها بشكل دقيق قبل انتهاء عقد العمل وإمكانية حرمان العامل منها في بعض الفروض.

ثانياً - التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش:

في البداية تجدر الإشارة إلى أن المعاش تم تنظيمه في القانون القطري في قانونين الأول هو القانون رقم (38) لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي⁵⁹ ، كما قد تم تنظيمه في القانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات⁶⁰ ، وسوف نقوم بالتركيز على المعاش الذي تم

⁵⁹ الجريدة الرسمية العدد 22 - تاريخ النشر 1995/1/1 - صفحة 1375 مأخوذ من موقع الميزان <http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3979&language=ar> - آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/26

⁶⁰ الجريدة الرسمية العدد 10 - تاريخ النشر 2002/10/6 - صفحة 242 مأخوذ من موقع الميزان <http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3972&language=ar> - آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/26

تنظيمه في قانون التقاعد و المعاشات ذلك لأن الأخير الذي يطبق على العمال القطريين الذي يعملون في القطاع الخاص بشرط صدور قرار مجلس الوزراء بذلك⁶¹ ، علاوة على أنه أحد القوانين المهمة التي لها تأثير على موضوع الرسالة من حيث التطبيق العملي على كيفية استحقاق مكافأة نهاية الخدمة للعامل القطري في قانون العمل في ظل التداخل بين الأخير و قانون التقاعد و المعاشات، لذلك سوف تتم المقارنة بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش الوارد تنظيمه في قانون التقاعد و المعاشات.

أما من حيث تعريف المعاش فقد تم تعريفه في قانون التقاعد و المعاشات بأنه "المبلغ المستحق شهرياً لصاحب المعاش أو المستحقين عنه وفقاً لأحكام هذا القانون"⁶² ، وبالنظر إلى هذا التعريف يمكن الملاحظة أنه ليس تعريفاً جامعاً مانعاً لخصائص المعاش أو ما يميزه عن غيره ، لذلك وبالرجوع إلى الأحكام الخاصة بالمعاش في القانون يمكن القول أن المعاش هو مبلغ من المال تلتزم الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات بدفعه شهرياً للمشاركين في نظام التقاعد و المعاشات أو وريثهم، وذلك قيام المشتركين بسداد اشتراكات محددة نص عليها القانون ، ويدفع هذا المبلغ بعد انتهاء خدمة المستحق وفقاً للحالات التي حددها القانون ، ويلاحظ على المعاش أنه يلعب دوراً حيوياً بالنسبة لبعض المستحقين ، فوفقاً للمادة الخامسة البند 2 إحدى حالات استحقاق المعاش هي بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة⁶³، وتكمن أهمية المعاش في هذه الحالة هي أن الشخص الذي بلغ هذا السن يصعب عليه أن يواصل عمله أو يجد عملاً بديلاً وحماية

⁶¹ راجع المادة 2 البند 2 من قانون التقاعد و المعاشات

⁶² وفقاً لنص المادة 1 من قانون العمل

⁶³ هذه الحالة يسهل تحديدها في القطاع العام إذ أنه يوجد سن مقرر لانتهاء الخدمة ، أما في مجال القطاع الخاص فإنه لا يوجد سن معين ذلك أن القطاع الخاص يقوم على علاقة تعاقدية فليس هنالك ما يمنع من أن يعمل شخص في القطاع الخاص وقد تجاوز سن الستين سنة.

هذه الفئة وهي فئة المتقاعدين يعبر بوضوح عن التضامن الاجتماعي بين الأجيال⁶⁴ ، فالملاحظ أن الهدف من المعاش هو تأمين حياة كريمة لشخص أفنى عمره في الخدمة وبلغ سن لا يستطيع أن يواصل فيه العمل.

وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن هناك نوع من التقارب بين كل من المعاش ومكافأة نهاية الخدمة ، حيث أنهما يشتركان في الأمور التالية:

1. كل من مكافأة نهاية الخدمة و المعاش تم تقريره بموجب نصوص القانون ، فمصدرهما هو القانون ، فهو الذي بين نطاقهما وشروط استحقاقهما وكيفية تقديرهما، ويترتب على ذلك نتيجة مهمة هي أنه في حالة عدم النص عليهما في العقد أو اللائحة الداخلية للمنشأة فإن هذا لا يعني عدم الالتزام بهما، بل يظل الشخص ملزماً بهما بموجب نص القانون حتى وإن تم إغفالهما في العقد.

2. كل من مكافأة نهاية الخدمة و المعاش يختلفان في طريقة احتسابهما بحسب اختلاف المركز القانوني للشخص الذي تقررا له ، فتجد أن طريقة احتساب المعاش للموظف في الجهات الحكومية تختلف عن طريقة حساب المعاش بالنسبة للعامل في القطاع الخاص⁶⁵، وبالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة فإن طريقة احتسابها بالنسبة للموظف العام تختلف عن طريقة احتسابها

⁶⁴ الدكتور مصطفى أحمد أبو عمرو - مبادئ قانون التأمين الاجتماعي - دار النشر منشورات الحلبي الحقوقية - الطبعة 2010 - ص 228

⁶⁵ نص المادة 10 من قانون التقاعد و المعاشات " يحسب المعاش الشهري للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة على أساس (5%) خمسة في المائة من آخر راتب، مضروباً في عدد سنوات مدة الخدمة، على ألا يجاوز المعاش مقدار الراتب. ويحسب معاش الموظفين أو العاملين في غير الجهات المشار إليها في الفقرة السابقة على أساس (5%) من متوسط الراتب خلال السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك مضروباً في عدد سنوات مدة الخدمة، على ألا يجاوز المعاش ذلك المتوسط."

بالنسبة للعامل⁶⁶ ، ولعل تبرير هذا الاختلاف راجع إلى أن الموظف في الجهة الحكومية وتحديداً تلك التي ينطبق عليها قانون الموارد البشرية تتشابه فيها سلم الرواتب والدرجات الوظيفية ، أما الجهات الخاصة فالأمر يختلف من جهة إلى جهة وذلك تبعاً لإمكانات الجهة المالية.

3. كل من مكافأة نهاية الخدمة و المعاش يوفران حماية للشخص سواء كانت دائمة أم مؤقتة ، ذلك أن مكافأة نهاية الخدمة تتقرر للشخص الذي انتهت خدمته بهدف توفير له مورد رزق كافي للتكسب منه أو حتى عثوره على فرصة عمل أخرى ، ونفس الأمر يقال في المعاش حيث أنه وتحديداً بالنسبة للشخص الذي بلغ السن المقرر لانتهاء خدمته يشكل له مورداً أساسياً للعيش منه.

4. كل من مكافأة نهاية الخدمة و المعاش يأخذان بعين الاعتبار الراتب الأساسي أو الأجر الأساسي كأساس لتقديرهما ، فبالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة هذا ما صرحت به المادة 54 ، أما بالنسبة للمعاش فهو ما يستفاد من نص المادة 10 التي أخذت بعين الاعتبار الراتب في تحديد قيمة المعاش بالنسبة للأشخاص الذي يعملون في غير الجهات الحكومية ، ويعرف قانون التقاعد و المعاشات الراتب بأنه " لراتب الأساسي مضافاً إليه العلاوة الاجتماعية المقررة بموجب قانون الخدمة المدنية أو غيره من التشريعات المماثلة"⁶⁷ فيلاحظ أن الراتب هو في حقيقته الراتب الأساسي وإن اختلفت العلاوة التي تأخذ بعين الاعتبار.

⁶⁶ راجع المادة 54 من قانون العمل القطري ، وراجع المادة 117 من قانون الموارد البشرية القطري رقم (15) لسنة

2016

⁶⁷ نص المادة الأولى من قانون التقاعد و المعاشات

ويظهر أن هناك نوع من التقارب بين كل من مكافأة نهاية الخدمة و المعاش، إلا أن هناك أوجه اختلاف كثيرة بينهم هي التي تظهر الفرق بين كل من الأمرين ، وأوجه الاختلاف هي:

1. على الرغم من أن كل من المعاش ومكافأة نهاية الخدمة قد تولى تنظيمهما المشرع في نصوص القانون ، إلا أن أحكام مكافأة نهاية الخدمة تعد من النظام العام ، فلا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إلا إذا كان لمصلحة العامل وهذا يستفاد من نص المادة 4 من قانون العمل، أما أحكام المعاش فإنه لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها بعد أن يخضع لها الشخص.
2. مكافأة نهاية الخدمة تدفع مرة واحدة للعامل عند انتهاء خدمته ، في حين أن المعاش يدفع شهرياً للعامل فالأخير يعمل بشكل أساسي على توفير مبلغ يؤمن به الشخص المتقاعد نفسه بعد تركه الوظيفة ، مما يخدم العامل أكثر بكثير من المكافأة التي قد تتفد بعد مدة معينة.
3. مكافأة نهاية الخدمة كما تمت الإشارة إليه سابقاً لم يتناول المشرع حكماً يفيد جواز الحجز عليها من قبل المحكمة وفاءً لدين على العامل كما فعل بالنسبة للأجر ، وطبيعة مكافأة نهاية الخدمة تأبى فكرة الحجز عليها وفاءً لدين معين وإن كان بإمكان صاحب العمل أن يخصم منها ما قد يكون مستحق له ، أما بالنسبة للمعاش فإن المشرع أجاز الحجز على المعاش وفاءً لما قد يكون على صاحب المعاش من دين نفقة أو ما قد يكون مطلوب لجهة عمله أو للهيئة نفسها وذلك استناداً إلى نص المادة 51 من قانون التقاعد و المعاشات⁶⁸، فكان المشرع أعطى حماية أكثر لمكافأة نهاية الخدمة من المعاش.

⁶⁸ تنص على " لا يجوز الحجز على المعاش إلا وفاء لنفقة محكوم بها، أو لتسديد ما يكون مطلوباً لجهة العمل أو الهيئة .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مقدار ما يحجز عليه على ربع المعاش، وعند التزام تكون الأولوية لدين النفقة"

مكافأة نهاية الخدمة يتصور الجمع بينها وبين أجر العامل ، وذلك قد يفهم من نص المادة 67 من قانون العمل التي توجب على رب العمل في حالة انتهاء عقد العمل "أداء أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه العقد" عبارة " المبالغ المستحقة له" قد تشمل الأجر ومكافأة نهاية الخدمة وما قد يستحق للعامل من تعويضات ، أما بالنسبة لمدى جواز الجمع بين المعاش الذي يصرف من الهيئة و الأجر، فالفرض أن استحقاق العامل للمعاش يعني عدم استحقاقه للأجر ذلك لأن القانون نفسه يسمى " قانون التقاعد و المعاشات" فيفترض بالدرجة الأولى أن الشخص الذي يستحق المعاش ليس مرتبطاً بوظيفة أو عمل يصرف له منه أجر لذلك الجمع بين الأجر و المعاش الذي يصرف من قبل الهيئة فرض يصعب وقوعه في الواقع العملي، لكن محكمة الاستئناف القطرية⁶⁹ في حكم لها أجازت الجمع بين المعاش و الأجر وسببت ذلك بأنه "الحق في المعاش لا يعتبر منافياً للحق في الأجر، ولا يحول دون اجتماعهما باعتبارهما مختلفين مصدراً وسبباً"، حيث تتلخص وقائع الحكم السابق في أن شخص كان يعمل في مؤسسة وأحيل إلى التقاعد في تاريخ 1988/5/9 وكان يتقاضى معاشاً من جهة عمله ، ثم عمل لدى جهة أخرى بتاريخ 1991/5/11 حتى أحيل إلى التقاعد لبلوغه السن القانونية بتاريخ 2006/3/8، موضوع النزاع في القضية السابقة يتعلق بحق الشخص في الحصول على راتبه التقاعدي من الهيئة العامة و الذي حكمت له به محكمة الاستئناف القطرية، ويرى الباحث على الرغم من حكم الاستئناف السابق إلا أن طبيعة الأجر و المعاش تأبى فكرة

⁶⁹ محكمة الاستئناف قطر - الطعن رقم 4 - لسنة 2010 قضائية - تاريخ الجلسة 2010/5/18 - مأخوذ من موقع قوانين الشرق <http://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?l=320911&H=&HM=0#445974> - تمت زيارته في 2018/4/7

الجمع ، فالأجر يعطى لقاء قيام العامل بعمل أثناء قيام العلاقة الوظيفية، أما المعاش فيعطى للعامل من الهيئة بعد انتهاء علاقته الوظيفية ، وأما بالنسبة للحكم السابق فإن الشخص كان يتقاضى من جهة عمله الأولى معاشاً باعتباره ميزةً تمنحها جهة عمله لذلك يتصور الجمع بينها وبين الأجر ، ما لم تكن شروط الانتفاع التي تضعها الجهة تمنع ذلك.

ثالثاً - التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة و مبلغ التأمين:

يعرف مبلغ التأمين بأنه مبلغ من المال يقوم المؤمن بدفعه للمؤمن له أو المستفيد عند تحقق الخطر أو الكارثة محل التأمين⁷⁰ ، ويعد مبلغ التأمين من أهم أركان عقد التأمين حيث لا يتصور أن يقوم التأمين من دونه⁷¹، كما أن مبلغ التأمين يعد التزاماً على عاتق المؤمن يلتزم بسداده إلى المؤمن له أو المستفيد⁷² عند تحقق الخطر المؤمن منه ، وكما أشرنا سابقاً⁷³ أن هناك رأي في الفقه يرى أن هناك تقارب إلى حد كبير بين مكافأة نهاية الخدمة و مبلغ التأمين، حيث يرى البعض أن مكافأة نهاية الخدمة هي نوع من أنواع التأمين ، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى التشابه بينهما في الآتي:

1. كل من مكافأة نهاية الخدمة و مبلغ التأمين يقومان بنفس الدور المتمثل في تأمين الشخص من خطر معين ، بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة الخطر إما أن يكون عدم وجود دخل معين

⁷⁰ الدكتور عبدالرزاق السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني الجديد عقود الغرر (عقود المقامرة و الرهان و الراتب مدى الحياة وعقد التأمين) المجلد الثاني - منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت - لبنان - الطبعة الثالثة الجديدة - ص 1148 فقرة 563

⁷¹ الدكتور حسن حسين البراوي - مرجع سابق - ص 179

⁷² المرجع السابق - ص 261

⁷³ راجع سابقاً ص 19 وما بعدها

للشخص إما أن يكون بصفة مؤقتة لحين العثور على وظيفة أخرى أو بصفة دائمة عندما يكون الشخص عاجزاً عن العمل ، أما بالنسبة لمبلغ التأمين فإن الخطر المؤمن منه يختلف بحسب إذا ما كان التأمين تأمين على الأشخاص أو من الأضرار .

2. كل من مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ التأمين عبارة عن مبلغ مالي يدفع إلى العامل أو إلى المؤمن له أو إلى المستفيد ، وبالنسبة لمبلغ التأمين فإنه في بعض الحالات تلتزم شركة التأمين بإصلاح الضرر عيناً بدلاً من دفع مبلغ مالي وحتى في هذه الحالة فإن شركة التأمين لا تقوم بإصلاح الضرر بنفسها وإنما تعهد بذلك إلى شركة مقاوله ، فبدلاً أن تقوم بدفع مبلغ التأمين للمؤمن له هي تقوم بدفعه للمقاول الذي يتولى إصلاح الضرر ⁷⁴.

3. كل من مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ التأمين يتصور الحرمان منهما ، بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة يمكن حرمان العامل منها إذا تم فصله بناءً على نص المادة 61 من قانون العامل أو إذا كان يخضع لنظام أفضل من مكافأة نهاية الخدمة (نص المادة 56 قانون العمل) ، أما بالنسبة لمبلغ التأمين فإنه قد يتصور حرمان المؤمن له منه وذلك في حالة إذا أخل المؤمن له بالتزامه بالإدلاء بالبيانات المتعلقة بالخطر المؤمن منه وانكشفت الحقيقة قبل تحقق الخطر ، فإنه وفقاً لنص البند الثاني من المادة 782 / من القانون المدني القطري ⁷⁵ يجوز للمؤمن أن يقرر أن العقد يصبح باطلاً بعد عشرة أيام من تاريخ إخطار المؤمن له

⁷⁴ الدكتور عبدالرزاق السنهوري - مرجع سابق - ص 1149

⁷⁵ تنص على "إذا انكشفت الحقيقة قبل تحقق الخطر، جاز للمؤمن أن يقرر أن العقد يصبح باطلاً بعد عشرة أيام من تاريخ إخطاره المؤمن له بذلك بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول، إلا إذا قبل المؤمن له زيادة في القسط تتناسب مع الزيادة في الخطر. ويترتب على إبطال العقد في هذه الحالة أن يرد المؤمن مقابل التأمين، أو يرد منه القدر الذي لم يتحمل في مقابلته خطراً ما"

بذلك ، في هذه الحالة بما أن العقد سييطل فإن المؤمن له سيحرم من مبلغ التأمين لأنه وبكل بساطه لم يعد هناك أساساً للمطالبة به لأن عقد التأمين قد أبطل.

على الرغم مما سبق إلا أن كل من مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ التأمين لهما أحكام تميز كل منهما عن الآخر و تتمثل فيما يلي:

1. تقدير مبلغ التأمين يختلف عن تقدير مكافأة نهاية الخدمة ، بالنسبة لمبلغ التأمين فإن تقديره يعتمد بالدرجة الأولى على نوع التأمين وما إذا كان التأمين على الأشخاص أو التأمين من الأضرار ، فبالنسبة للأول فإن تقديره يكون بناءً على ما هو متفق عليه في عقد التأمين⁷⁶، أما بالنسبة للثاني (التأمين من الأضرار) فإن تقدير مبلغ التأمين فيه يعتمد بشكل أساسي على الضرر ، مبلغ التأمين و قيمة الشيء المؤمن عليه⁷⁷ ، أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة فإن المحدد الوحيد هو المدة التي قضاها العامل لدى رب العمل⁷⁸.

2. مكافأة نهاية الخدمة بما أنها أحد المبالغ المستحقة للعامل فإن قانون العمل أعطاه امتيازاً تتقدم بموجبه على سائر الديون الأخرى لرب العمل ، أما مبلغ التأمين فالمشرع لم يعطه أي امتياز وبالتالي يعتبر دين عادي ولا يتقدم على غيره من الديون.

⁷⁶ للمزيد انظر في الدكتور حسن حسين البراوي - مرجع سابق - ص 269 وما بعدها

⁷⁷ للمزيد انظر في المرجع السابق - ص 273 وما بعدها

⁷⁸ الدكتور عبدالباسط عبدالمحسن - أحكام مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل ، دراسة في القانونين المصري و

الأردني - الناشر دار النهضة العربية - 32 شارع عبدالخالق ثروت ، القاهرة - طبعة 1998 - ص 22

تتقدم دعوى المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل وذلك بموجب نص المادة 10 من قانون العمل، أما بالنسبة للمطالبة بمبلغ التأمين فإن دعوى المطالبة به تتقدم بمرور 3 سنوات من وقت الواقعة التي تولدت عنها هذه الدعوى، و الملاحظ أن مدة التقدم بالنسبة لمبلغ التأمين أعلى من تلك المقررة لمكافأة نهاية الخدمة ، بالنسبة لمبلغ التأمين فإن تبرير مدة الثلاث سنوات هو حماية المؤمن له من مدة التقدم الطويلة المقررة وفقاً للقواعد العامة و مواجهة محاولة شركات التأمين الاستفادة مما يجيزه القانون من تقصير لمدة التقدم الخاصة بالدعاوى التي تكون قبل المؤمن له تجاه شركات التأمين⁷⁹، أما بالنسبة لقصر مدة التقدم الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة فإن الباحث يرى أن مدة السنة تحقق مصلحة للطرفين، فبالنسبة لرب العمل حتى لا يظل مهدداً لمدة طويلة بأن يقوم عامل برفع دعوى عليه يطالبه فيها بحق معين وذلك بعد مرور سنوات كثيرة قد يكون رب العمل نسي أمر العامل تماماً أو قد قام بتوظيف أكثر من شخص في نفس منصبه ، وبالنسبة للعامل سنة تعتبر كافية ذلك أن قانون العمل قد أوجب على رب العامل أن يوفي العامل بجميع مستحقاته المالية فإن قصر رب العمل أو تقاعس في ذلك ، ولم يتم بالمطالبة بحقه فإن ذلك قد يفهم منه أنه إما متنازل عن حقه أو مقصر في المطالبة به ويجب أن تتم مجازاته على ذلك ، وهذا كله ما لم يكن لديه سبب في عدم المطالبة بحقه حيث أن مدة السنة هي مدة تقدم يرد عليها الوقف و الانقطاع⁸⁰.

⁷⁹ الدكتور حسن حسين البراوي - مرجع سابق - ص 736

⁸⁰ راجع في ذلك المستشار سمير يوسف البهي - قانون العمل القطري ، عقد العمل الفردي (النص - الشرح - الأحكام) - الناشر دار الفكر القانوني ، المنصورة - الطبعة الأولى 2013 - ص 40 وما بعدها

بعد العرض السابق يمكن القول أن مكافأة نهاية الخدمة تختلف عن النظم الأخرى التي قد تختلط بها ، فهي لا تعد أجراً إضافياً ، كما أنها ليست معاشاً ولا تقترب من أحكامه لاختلاف فلسفة المعاش عن مكافأة نهاية الخدمة ، كما أنها لا تعد مبلغ تأمين . بعد أن قمنا بالتعريف بمكافأة نهاية الخدمة من حيث تعريفها وطبيعتها القانونية وتمييزها عن ما قد يختلط بها، الآن وجب علينا التطرق لأحكام وشروط استحقاقها وذلك في المبحث التالي.

المبحث الثاني

شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

مكافأة نهاية الخدمة بما أنها حق مكتسب للعامل يجب أن تتوافر شروط معينة، وبالنسبة للشرط الأول فهو شرط بديهي تتمثل في أن تكون العلاقة بين العامل ورب العمل عقد عمل يحكمها قانون العمل ، الشرط الثاني انتهاء عقد العمل ، وأخيراً أن لا يكون العامل خاضعاً لنظام تأمين يوفر له ميزة أفضل من مكافأة نهاية الخدمة التي يمنحها رب العمل ، وسوف نقوم بمناقشة الشروط الثلاثة السابقة على التوالي في المطالب التالية.

المطلب الأول

أن يكون عقد العمل خاضعاً لأحكام قانون العمل

وهذا الشرط في حد ذاته يمكن تقسيمه إلى شرطين، الأول هو أن يكون العقد محل العلاقة عقد عمل ، و الثاني أن يكون عقد العمل خاضعاً لأحكام قانون العمل ، وذلك لإمكانية أن يكون العقد عقد عمل لكن قانون العمل لا يطبق عليه ، وتكمن أهمية هذا الشرط في أن وحدها عقود العمل التي تخضع لقانون العمل هي التي تستفيد من أحكامه دون غيرها

من العقود الأخرى ، وبالتالي العقود الأخرى سوف تخضع للقانون المدني وهي إما أن تلحق بأقرب عقد مدني لها ، أو يتم تطبيق أحكام النظرية العامة للالتزامات عليها ، وسوف نتناول هذين الموضوعين على التوالي.

الشرط الأول - أن يكون العقد عقد عمل

عقد العمل كما عرفته المادة الأولى من قانون العمل بأنه " اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر" ويمكن من التعريف السابق استنتاج أهم خصائص عقد العمل وهي:

1. أنه عقد رضائي: بمعنى أن يكفي لانعقاده أن تتوافق إرادة كل من الدائن و المدين - وهما رب العمل و العامل- دون الحاجة لأن تفرغ في قالب شكلي معين ، وبالنسبة لما نص عليه المشرع القطري في المادة 38⁸¹ من قانون العمل من جواز إثبات علاقة العمل في حال عدم وجود عقد العمل بكافة طرق الإثبات ،فهذه الشكلية للإثبات لا الانعقاد كما

⁸¹ تنص على " يكون عقد العمل مكتوباً ومصداقاً عليه من الإدارة، ومحرراً من ثلاث نسخ، تسلم لكل من الطرفين نسخة، وتودع الثالثة لدى الإدارة.

ويحدد عقد العمل الأحكام الخاصة بعلاقة العمل بين طرفيه، ويجب أن يتضمن بوجه خاص البيانات الآتية:

1- اسم صاحب العمل ومكان العمل.

2 - اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.

3 - تاريخ إبرام العقد.

4 - طبيعة ونوع العمل ومحل التعاقد.

5 - تاريخ مباشرة العمل.

6 - مدة العقد إذا كان محدد المدة.

7 - الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه.

وإذا لم يكن عقد العمل مكتوباً، جاز للعامل إثبات علاقة العمل، والحقوق التي نشأت له، بجميع طرق الإثبات"

أنها مقصورة على رب العمل دون العامل⁸²، وهذا يستفاد من نص المادة 38 التي تنص على " وإذا لم يكن عقد العمل مكتوباً، جاز للعامل إثبات علاقة العمل، والحقوق التي نشأت له، بجميع طرق الإثبات" فعبارة " جاز إثبات علاقة العمل" نص صريح على أنه الشكلية للإثبات لا الانعقاد.

2. أنه عقد ملزم للجانبين: و العقود الملزمة للجانبين هي العقود التي تولد التزامات على عاتق طرفيها بحيث يصبح كلا الطرفين دائن ومدين في نفس الوقت⁸³، وبالنسبة لعقد العمل فإنه يولد التزامات على عاتق طرفيه فبالنسبة لرب العمل فهو عليه عدة التزامات أهمها الالتزام بدفع الأجر، وبالنسبة للعامل فهو أيضاً ملتزم بتنفيذ العمل المتفق عليه وتحت إدارة أو إشراف رب العمل.

3. أنه من عقود المعاوضة: وعقود المعاوضة هي العقود التي يحصل فيها كلا المتعاقدين على مقابل لما يعطيه⁸⁴، وبالنسبة لعقد العمل فإن كل من العامل و رب العمل يحصل على مقابل لما يعطيه، أما العامل فيحصل على الأجر مقابل ما يؤديه من عمل، و العكس يقال لرب العمل فهو يحصل العمل و الجهد مقابل ما يدفعه من أجر.

4. أنه من العقود الواردة على العمل: ويقصد بهذا أن عقد العمل من العقود التي يكون محل الأداء الرئيسي هو القيام بعمل وما يميز هذا العمل أنه عمل يخضع إما لإدارة أو توجيه

⁸² الدكتور محمد لبيب شنب - شرح أحكام قانون العمل - تتقيح وائل أنور بندق - مرجع سابق - ص 125

⁸³ الدكتور جابر محجوب علي - النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام في القانون القطري (المصادر

الإرادية و الغير إرادية) - كلية القانون - جامعة قطر - طبعة 2016 - ص 47 وما بعدها

⁸⁴ الدكتور جابر محجوب علي - مرجع سابق - ص 53

من صاحب العمل⁸⁵، وهذا الذي يبرز عنصر التبعية التي تعد الميزة الرئيسية التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود.

أنه يحتوي على عنصر التبعية: وعنصر التبعية يمكن أن يستفاد من العبارة التي وردت في نهاية تعريف عقد العمل وهي " تحت إدارته أو إشرافه"، و معيار التبعية الذي اختاره المشرع القطري هو التبعية القانونية⁸⁶ وهو المعيار الذي عليه أغلب الفقه و القضاء،⁸⁷ ، ونعني بالتبعية القانونية هي أن يكون العامل خاضع لسلطة وإشراف صاحب العمل أثناء تأدية العمل دون أن يكون معتمداً عليه بشكل كلي⁸⁸ ، وهو ما يعرف بالتبعية الاقتصادية⁸⁹ التي يعتمد فيها العامل بشكل كبير على رب العمل، كما أنه يكفي توافر التبعية القانونية أن تكون بصورتها الإدارية التنظيمية دون الفنية التي تتطلب من رب العمل أن يكون متخصصاً بحيث يستطيع أن يقوم بالرقابة و التوجيه على العمل ذاته بل يكفي التبعية القانونية بصورتها الإدارية⁹⁰، ومثالها أن يكون من حق صاحب العمل أن يحدد ساعات الحضور للعمل وساعات المغادرة منه.

⁸⁵ الدكتور محمد لبيب شنب - شرح أحكام قانون العمل - تنقيح وائل أنور بندق - مرجع سابق - ص 126

⁸⁶ الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 162

⁸⁷ المرجع السابق - ص 162 و 163

⁸⁸ المستشار سمير يوسف البهي - مرجع سابق - ص 11

⁸⁹ انتقد معيار التبعية الاقتصادية على أساس أنه يؤدي إلى التوسع من نطاق قانون العمل ليشمل جميع علاقات العمل الخاصة ، انظر في هذا النقد الدكتور علي نجيدة - مرجع سابق - ص 171 ، وانظر أيضاً الدكتور محمد حسين منصور - قانون العمل - منشورات الحلبي الحقوقية - الطبعة الأولى 2010 - ص 89

⁹⁰ المستشار سمير يوسف البهي - مرجع سابق - ص 11 و 12

التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود المسماة

يلاحظ أن عنصر التبعية القانونية هو الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى كعقد المقاولة ، وعقد الوكالة حيث أن العقدين الأخيرين من نفس نوع عقد العمل فكلاهما من العقود الواردة على العمل ، ولكن في القانون القطري ربما أكثر العقود اختلاطاً بعقد العمل هو عقد الاستخدام الذي نظمه المشرع بموجب القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل ، وقد اختار الباحث عقدين من هذه العقود الثلاثة لمقارنتها مع عقد العمل ذلك لتشابهها الكبير معه لأنها تعتبر من العقود الواردة على العمل ، لذلك تم استبعاد عقد الوكالة ، كما تم استبعاد كل من عقد الشركة و عقد الإيجار لاختلاف طبيعتهما اختلافاً كاملاً عن عقد العمل، والهدف هو التركيز على العقود التي يكون التشابه بينها وبين عقد العمل كبير.

أولاً- التمييز بين عقد العمل و عقد المقاولة

عرف القانون المدني القطري في المادة 682 عقد المقاولة بأنه " المقاولة عقد يلتزم بمقتضاه أحد الطرفين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً للطرف الآخر لقاء أجر، دون أن يكون تابعاً لهذا الطرف أو نائباً عنه" ، ويلاحظ أن عقد المقاولة يقترب من عقد العمل في أن كلا العقدين من العقود الواردة على العمل ، كما أن كلا العقدين يعتبر من عقود المعاوضة و من العقود الملزمة للجانبين، علاوة على أن كلا العقدين من العقود الرضائية التي لا تتطلب لانعقادها أن تفرغ في قالب شكلي معين.

وعلى الرغم من التشابه السابق إلا أن الفقه اجتهد في محاولة التمييز بين كلا العقدين، وكان المعيار الأول هو طريقة دفع الأجر ، حيث يرى أصحاب هذا المعيار أن المفاوض هو الذي يتحدد أجره إما بالقطعة أو الطريحة فالأجر في عقد المقاولة يتم تقديره جزافاً، أما بالنسبة لعقد

العمل فالأجر فيه على حسب الزمن وهو إما باليوم أو الأسبوع أو الشهر⁹¹، وعلى الرغم من بساطة ووضوح المعيار السابق إلا أنه استند إلى أساس غير معقول فطريقة دفع الأجر ليست عنصر في العقد وبالتالي يجب أن لا تؤثر في طبيعته⁹².

والمعيار الذي استقر عليه الفقه للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة هو معيار التبعية القانونية، فموضوع عقد المقاولة هو القيام بعمل حر تقتصر فيه سلطة صاحب العمل في الرقابة على نتيجة العمل وما إذا تم إنجازه في الوقت المحدد وطبقاً للشروط و المواصفات المتفق عليها⁹³، أما بالنسبة لعقد العمل فسلطة رب العمل قد تمتد إلى طريقة تأدية العامل للعمل، بل يستطيع رب العمل أن يفرض نظاماً كاملاً على العامل يشمل كيفية أداء العمل طبقاً لتوجيهات رب العمل وتحت إدارته و إشرافه⁹⁴، ولعل ما يؤكد أن معيار التبعية هو المعيار المستعمل للفرقة بين عقد العمل و عقد المقاولة، ما نص عليه المشرع القطري في نهاية تعريف عقد المقاولة من أن المقاول يؤدي عمله لرب العمل "دون أن يكون تابعاً لهذا الطرف أو نائباً عنه"⁹⁵ فالعبارة السابقة تفيد أن المقاول مستقل عن رب العمل فهد لا يعد تابعاً له كما في عقد العمل أو نائباً عنه كما في عقد الوكالة، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن "تكييف العقود وإنزال حكم القانون عليها يخضع لرقابة محكمة النقض، وأن المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها

⁹¹ الدكتور محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - مطبعة جامعة القاهرة - الطبعة الثالثة 1983 - ص 296

⁹² المرجع السابق - ص 297

⁹³ الدكتور محمد حسين منصور - مرجع سابق - ص 96

⁹⁴ المرجع السابق - ص 96

⁹⁵ وحسناً فعل المشرع القطري عند إضافة هذه العبارة حيث أنها تشير بوضوح إلى استقلالية المقاول عن رب العمل، الأمر الذي يجعل معيار التبعية القانونية هو أنسب معيار للفرقة بين عقد المقاولة وعقد العمل

التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته - وهو ما نصت عليه المادة 674 من القانون المدني بقولها " أن عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين أن يعمل في خدمته المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر ". وما نصت عليه كذلك المادة 29 من قانون العمل من تعريف عقد العمل بأنه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر أياً كان نوعه"⁹⁶ .

ثانياً - التمييز بين عقد العمل و عقد الاستخدام

عقد الاستخدام هو أحد العقود التي استحدثها المشرع القطري لتغطية فئة العاملين بالمنازل و التي كانت مستثناة من الخضوع لقانون العمل القطري ، و الذي ارتأى المشرع القطري أن يخضعها لنظام قانوني خاص مما دفعه إلى إصدار القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل و الذي نظم ما يعرف بعقد الاستخدام، وعقد الاستخدام كما عرفته المادة الأولى من قانون بشأن مستخدمي المنازل هو "اتفاق بين صاحب العمل والمستخدم يتعهد بمقتضاه المستخدم بأن يؤدي الأعمال المنزلية التي يكلفه بها صاحب العمل، مقابل أجر" ويلاحظ أن التعريف السابق أورد عدة مصطلحات نحتاج إلى تعريفها حتى نصل إلى حقيقة عقد الاستخدام، فالمشرع عرف صاحب العمل بأنه " الشخص الطبيعي الذي يعمل لديه المستخدم" ، وعرف المستخدم بأنه "الشخص الطبيعي الذي يؤدي الأعمال المنزلية، تحت إدارة صاحب العمل

⁹⁶ محكمة النقض - مدني - الطعن رقم - 3070 لسنة 57 قضائية - تاريخ الجلسة - 1990-1-16 مكتب فني 41 - رقم الجزء - 1 رقم الصفحة 167 - مأخوذ من موقع قوانين الشرق
<http://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?l=10385&H=%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A8%D8%B9%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9&HM=0#36825> - تمت زيارة الموقع في 2018/8/31

وإشرافه، مقابل أجر، كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم" ، وأيضاً عرف الأعمال المنزلية بأنها " الأعمال التي يؤديها المستخدم في خدمة صاحب العمل أو المقيمين معه" ، وأخيراً بالنسبة للأجر فإن المشرع قام بتعريفه بأنه " المبلغ النقدي الذي يدفعه صاحب العمل للمستخدم لقاء عمله".

من التعريفات السابقة يمكن تعريف عقد الاستخدام بأنه اتفاق بين شخصين طبيعيين هما صاحب العمل والمستخدم ، يلتزم بموجبها المستخدم بأن يقوم بالأعمال التي يكلفها بها صاحب العمل أو المقيمين معه ، مقابل مبلغ نقدي ، على أن تتم تأدية هذه الأعمال من قبل المستخدم تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ، من التعريف السابق يمكننا القول أن هناك تشابه كبير بين كل من عقد الاستخدام وعقد العمل حيث أن كلاهما يشتركان في أمور منها:

1. كلا العقدين من العقود الواردة على العمل ، فمحل الالتزام في كلا العقدين هو القيام بعمل

سواءً كان العمل مادي أو معنوي

2. كلا العقدين من العقود التي تحتوي على عنصر التبعية القانونية ، فكل من المستخدم و

العامل يؤديان عملهما لقاء أجراً من صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه .

3. مكافأة نهاية الخدمة في كلا العقدين تخضع لنفس التقدير المتمثل في حد أدنى لا يقل

عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة إذا أمضى العامل أو المستخدم

مدة سنة لدى صاحب العمل ، وذلك ما نصت عليه كل من المادة 54 من قانون العمل

و المادة 15 من قانون بشأن مستخدمي المنازل.

على الرغم من التشابه السابق بين كلا العقدين ، إلا أنهما يختلفان في أمور كثيرة منها:

1. عقد العمل يتصور أن يقوم بين شخص معنوي وآخر طبيعي ، على خلاف عقد الاستخدام الذي لا يتصور وجوده إلا بين أشخاص طبيعيين ، و السبب في ذلك يكمن في حرص المشرع على الحفاظ على خصوصية الأفراد وسرية معلوماتهم في محيط الأسرة و الأصدقاء وهو ما يتوافر في الشخص الطبيعي دون المعنوي⁹⁷.

عقد العمل هو عقد رضائي و الكتابة المطلوبة فيه هي الكتابة للإثبات ، أما بالنسبة لعقد الاستخدام فإن البعض يرى أنه عقد شكلي لا ينعقد إلا بالكتابة و التصديق عليه من وزارة التنمية و العمل و الشؤون الاجتماعية وفقاً لما قرره المادة 3 من قانون بشأن المستخدمين بالمنازل⁹⁸، و يبرر ذلك أن هدف المشرع من النص على هذه الشكلية هو حماية مصلحة الأطراف الخاصة وتسهيل الإثبات وحتى تسهل المراقبة من الجهات المعنية⁹⁹ ، مع كامل الاحترام و التقدير للرأي السابق إلا أن الباحث لا يتفق معه ذلك أن القول بأن الشكلية المتطلبة هي شكلية انعقاد يؤدي إلى نتيجة خطيرة مفادها أنه إذا لم يتم مراعاتها يبطل العقد بطلاناً مطلقاً لاختلال أحد أركانه مما يترتب عليه عدم إمكانية المستخدم المطالبة بحقه لأن سنده في المطالبة باطل ، لذلك يرى الباحث أن الشكلية ربما للإثبات لا للانعقاد.

2. في عقد العمل يجوز حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة كاملة إذا ارتكب إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة 61 من قانون العمل القطري ، أما مكافأة نهاية

⁹⁷ المستشار القانوني محمد محي الدين أبو العمايم - النظام القانوني للمستخدمين في المنازل (دراسة في القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل) - بحث منشور في المجلة القضائية القانونية - مركز الدراسات القانونية و القضائية - وزارة العدل - دولة قطر - العدد لثاني ، السنة الحادية عشر - ديسمبر - ص 457

⁹⁸ المستشار محمد محي الدين أبو العمايم - مرجع سابق - ص 462

⁹⁹ المرجع السابق - ص 462

الخدمة في قانون بشأن مستخدمي المنازل فإن المستخدم لا يحرم من مكافأة نهاية الخدمة بشكل كلي وإنما فقط عن مدة السنة التي تم فصله فيها ، فإذا كان المستخدم قد عمل خمس سنوات وفي السنة الخامسة تم فصله، فإن مكافأة نهاية الخدمة ستحسب على أساس أربع أعوام لا خمسة ، فكأن المشرع أراد أن يكون منصفاً بحق المستخدم ولم يرد أن ينسحب الحرمان على جميع خدمة المستخدم وإنما على الفترة التي أخل فيها¹⁰⁰، فالأخيرة كأنها نوع من أنواع الجزاء المتمثل في الخصم من مكافأة نهاية الخدمة ، الأمر الذي لا نجده في قانون العمل و الذي يعد ميزةً للمستخدم.

وتجدر الإشارة إلى أن معيار التبعية القانونية لا يمكن الاعتداد به كمعيار للتفرقة بين عقد العمل و عقد الاستخدام، و السبب في ذلك أن كل من العقدين يتوافر فيه معيار التبعية بل على العكس قد يتوافر في عقد الاستخدام معيار التبعية الاقتصادية و الذي يعني أن المستخدم يعتمد في دخله على رب العمل ، الأمر الذي لا يتطلبه الفقه بالنسبة لعقد العمل وإنما يكفي بمجرد معيار التبعية القانونية في صورتها الإدارية ، لذلك يرى الباحث أن عقد الاستخدام ليس في حقيقته سوى عقد عمل ، غير أن المشرع خصه بتنظيم مستقل ومسمى مستقل ، وإلا كان وضع عمال المنازل قبل صدور القانون بشأن مستخدمي المنازل هي عقود عمل لكنها تخضع للقانون المدني¹⁰¹.

¹⁰⁰ المرجع السابق - ص 481

¹⁰¹ الدكتور توفيق فرج حسن- قانون العمل الجديد ، دراسة في عقد العمل الفردي في القانون رقم 12 لسنة 2003 ، و القرارات المنفذة له في ضوء أحد آراء الفقه وقضاء النقض - تنقيح وائل أنور بندق - مؤسسة إبراهيم الناحل - الطبعة

الثالثة 2007 - 138

أما بالنسبة للأهمية في التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود هي أن وحدها عقود العمل تتمتع بالمزايا و الحماية المقررة بموجب قانون العمل دون غيرها ، ولكن هذه الحماية تشترط أن يكون عقد العمل خاضعاً لقانون العمل وهذا ما يقودنا إلى مناقشة الشرط الثاني المتمثل في كون عقود العمل خاضعةً لقانون العمل.

الشرط الثاني - أن يكون عقد العمل خاضعاً لقانون العمل.

ويعد هذا الشرط تكملةً للشرط السابق، فحتى يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل ، يجب أن يرتبط مع صاحب العمل بعقد عمل وهذا ما تمت مناقشته سابقاً ، بالإضافة إلى وجوب أن يكون عقد العمل خاضعاً لقانون العمل ، و السبب في هذا الشرط أنه قد توجد عقود عمل لكنها لا تخضع لقانون العمل لأن المشرع استثنىها من نطاق تطبيقه وذلك وفقاً لما ورد في المادة 3 من قانون العمل القطري¹⁰².

¹⁰² تنص المادة 3 على : "فيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية:
1-الموظفين والعاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، والشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها وتعمل في مجالات البترول وفي تسويق وبيع المنتجات البترولية والكيماوية والبتروكيماوية ومشتقاتها، والشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها قطر للبترول، أو التي تساهم فيها، والعاملين في الشركات القائمة على تنفيذ اتفاقيات الاستكشاف والمشاركة في الإنتاج، واتفاقيات تنمية الحقول واقتسام الإنتاج، واتفاقيات المشاريع المشتركة في مجال العمليات البترولية والصناعات البتروكيماوية، وكذلك الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة.
2-ضباط وأفراد القوات المسلحة والشرطة وغيرها من الجهات العسكرية، والعاملين في البحر.
3-المستخدمين في الأعمال العارضة.
4-المستخدمين في المنازل كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم.
5-أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجه وأصوله وفروعه من العمال المقيمين معه في مسكنه الذين يعولهم بصورة كاملة.
6-العمال الذين يعملون في الزراعة والرعي فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها، أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
ويجوز بقرار من مجلس الوزراء، بناء على اقتراح الوزير، تطبيق كل أو بعض أحكام هذا القانون على الفئات المذكورة في البنود (3، 4، 5، 6) المشار إليها".

والجدير بالذكر أن المشرع قد يستثني طوائف معينة من الخضوع لقانون العمل إما لأن لها نظام قانوني خاص بها كالموظفين في الجهات الحكومية وغيرها و المستخدمين في المنازل في القانون القطري¹⁰³ ، كما أن المشرع قد يستثني بعض الفئات من قانون العمل فيجعلها بحسب الأصل خاضعة لأحكام القانون المدني، ومنها موظفي الشركات التي تنشئها أو تساهم فيها الحكومة ، موظفي الجهات التي تنشئها أو تساهم فيها قطر للبترول و أفراد أسرة صاحب العمل و العاملين في المزارع و أصحاب الأعمال العارضة ، وسوف يكون محور الدراسة حول أول طائفتين وهي العاملين في الشركات التي تنشئها أو تساهم فيها الحكومة ، العاملين في الشركات التي تساهم فيها قطر للبترول و أخيراً أفراد أسرة صاحب العمل ، وسبب اختيار الباحث لهاتين الطائفتين هو كثرة انتشارها في الواقع العملي علاوة على وجود بعض التطبيقات القضائية المتعلقة بهما.

الطائفة الأولى : الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها

من الفئات التي استثنتها المادة 3 من قانون العمل العمال في الشركات التي تؤسسها أو تساهم فيها الحكومة وذلك بقولها " الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها وتعمل في مجالات البترول وفي تسويق وبيع المنتجات البترولية والكيماوية والبتروكيماوية ومشتقاتها" ، و النص السابق تم استحداثه بموجب تعديل على قانون العمل وذلك في عام 2014 بموجب القانون رقم 3 لسنة 2014 بتعديل بعض أحكام قانون العمل ، ذلك أن النص السابق لم يكن يحوي على الإضافة المتعلقة بالحكومة وكان ينص في السابق على " الموظفين والعاملين في

¹⁰³ ذلك لأن هذه الفئة في القانون القطري لها قانون خاص فيها وهو القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل

الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها قطر للبترول، أو التي تساهم فيها، والعاملين في الشركات القائمة على تنفيذ اتفاقيات الاستكشاف والمشاركة في الإنتاج، واتفاقيات تنمية الحقول واقتسام الإنتاج، واتفاقيات المشاريع المشتركة في مجال العمليات البترولية والصناعات البتروكيمياوية، وكذلك الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة" ، ويلاحظ أن النص قبل التعديل كان لا يشمل موظفي الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها ، حيث أن موظفيها قبل التعديل كانوا يخضعون لقانون العمل بحكم أنهم يعملون في جهات خاصة متمثلة في الشركات والأخيرة لها شخصية معنوية مستقلة عن مؤسسيها وبالتالي لا تتبع لهم¹⁰⁴.

ولعل ما يؤكد ذلك ما قضت به محكمة التمييز القطرية في حكم لها من أن " المقرر أن للشركة التجارية شخصية معنوية مستقلة عن أشخاص الشركاء فيها، ومن مقتضى هذه الشخصية أن يكون للشركة وجود مستقل عن الشركاء ولو كانت الحكومة أحد المساهمين فيها، وكان الدستور والقانون لم ينزعا الاختصاص بنظر المنازعات المتعلقة بها من ولاية المحاكم ولم يسندا الفصل فيها إلى الدائرة الإدارية بالمحكمة، ومن ثم يبقى الاختصاص بنظر المنازعات المتعلقة بها معقودا للدوائر المدنية والتجارية والعمالية بالمحكمة، وإذ كان من غير المختلف عليه بين الخصوم أن الشركة المطعون ضدها هي إحدى الشركات المساهمة وذلك على النحو الثابت من

¹⁰⁴ القاضي أحمد منصور محمد علي - مرجع سابق - 58

السجل التجاري لها ونظامها الأساسي المرفقين بالأوراق، فإن النعي بعدم اختصاص الدائرة العمالية بنظر الدعوى يكون قائماً على غير أساس¹⁰⁵.

ويؤكد الحكم السابق أن الأصل في الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو تتولى تأسيسها أن موظفوها خاضعون لقانون العمل ، لكن الحكم السابق كان قبل تعديل سنة 2014 ، لذلك يثار التساؤل حول الحكمة التي دعت المشرع إلى استثناء موظفي الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تساهم فيها من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل ، تحديداً أن توجه المشرعين في كل الدول يهدف إلى التضييق من نطاق الطوائف المستبعدة من الخضوع لقانون العمل¹⁰⁶، فهل قصد المشرع القطري إخضاع هذه الفئة إلى نظام أفضل من قانون العمل تفره اللائحة الداخلية لهذه الجهات؟ أم كان هدفه مجرد التهرب من الأحكام الآمرة لقانون العمل؟

يرى الباحث أن وجهة المشرع القطري قد تكون منتقدة بعض الشيء ذلك أنه أخرج فئات كانت تخضع لقانون العمل من نطاق تطبيقه، الأمر الذي قد يحمل على محاوله الهروب من تطبيق أحكامه ، علاوة على أن إخراج موظفي هذه الشركات من نطاق تطبيق قانون العمل يجعل العلاقة عقدية تحكمها أحكام القانون المدني دون الضمانات المقررة في قانون العمل ، فقد تعتمد الجهة عدم منح العامل على مكافأة نهاية الخدمة عن طريق عدم النص عليه في عقد العامل وعدم ذكرها في أنظمتها الداخلية ، وعندها يفاجئ العامل على أنه لا يستطيع المطالبة بالمكافأة لعدم وجود سند قانوني للمطالبة فيها ، ولكن ربما ما يخفف هذا أن المشرع وإن كان

¹⁰⁵ جلسة 2011-05-24 الطعن رقم 32 لسنة 2011 محكمة التمييز (المواد العمالية) - مأخوذ من موقع المجلس الأعلى للقضاء - http://www.sjc.gov.qa/Portal_1/ahkam/search.aspx?gcc=1&pnl=cn&ct=1 - آخر

زيارة للموقع بتاريخ 2018/9/7

¹⁰⁶ الدكتور علي حسين نجيد - مرجع سابق - 71

استثنى موظفي الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها من الخضوع لأحكام قانون العمل إلا أنه قيد هذا الاستثناء بوجود أن تكون هذه الشركة التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها " تعمل في مجالات البترول وفي تسويق وبيع المنتجات البترولية والكيماوية والبتروكيماوية ومشتقاتها" وبمفهوم المخالفة فإن الشركات التي لا تمارس النشاط السابق تخضع لقانون العمل.

الطائفة الثانية – موظفي الجهات التي تؤسسها أو تشارك فيها قطر للبترول

من الطوائف التي نص المشرع على عدم خضوعها لقانون العمل هي موظفي "الشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها قطر للبترول، أو التي تساهم فيها" وقطر للبترول هي " مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة" وذلك وفقاً للمادة الأولى من المرسوم بقانون رقم 10 لسنة 1974 بشأن إنشاء قطر للبترول و الذي يمثل السند القانوني لإنشائها ، و الملاحظ أنه وفقاً للتعريف السابق فإن قطر للبترول تعتبر جهة حكومية يشملها الاستثناء الأول المتمثل في "الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها وتعمل في مجالات البترول وفي تسويق وبيع المنتجات البترولية والكيماوية والبتروكيماوية ومشتقاتها" فالسؤال الذي يطرح هنا ما هو الداعي وراء النص استقلاً على قطر للبترول؟ فمن المسلمات أن المشرع عندما يضع نصوص يضعها لهدف لا من باب العبث أو من باب الترف إنما يضعها لتنظيم حقوق وحريات الأفراد على نحو يوافق الدستور، فما هو الداعي للنص الصريح على أن الجهات التي تؤسسها أو تساهم فيها قطر للبترول لا تخضع لقانون العمل ، في حين أن ما ورد في البند الأول كان سيجزأ!!!!

يرى الباحث أن ما نص عليه المشرع من استثناء خاص بقطر للبترول ، زيادة لا مبرر لها وكان بالإمكان الاستغناء عنها ، وتحديد أن المشرع يشترط مجرد أن تكون الشركة قد تم

تأسيسها من قبل قطر للبترول أو قطر للبترول شاركت في تأسيسها أو ساهمت فيها ، وهذا فيه توسيع من دائرة الفئات التي لن تخضع لقانون العمل دون تقييد ، فيكفي أن تساهم قطر للبترول في جهة معينة حتى يحرم موظفوها الاستفادة من أحكام قانون العمل ، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز القطرية بأن " لما كان نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 على أنه "فيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية: I-الموظفين والعاملين في الوزارات الأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، والشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها وتعمل في مجالات البترول وفي تسويق وبيع المنتجات البترولية والكيمائية والبتروكيمائية ومشتقاتها، والشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها قطر للبترول، أو التي تساهم فيها..." بما مؤداه عدم سريان الإعفاء من الرسوم القضائية المقررة بنص المادة العاشرة من قانون على الدعاوى التي يرفعها العاملون بتلك الجهات، وكانت الشركة المطعون ضدها إحدى الشركات التي أسستها قطر للبترول عملاً بالمرسوم رقم 5 لسنة 2002 الصادر بتأسيس شركة قطر للوقود (وقود) الذي نص في مادته الأولى على أن (يرخص لقطر للبترول في أن تؤسس في قطر شركة مساهمة قطرية تسمى "شركة قطر للوقود" ((وقود)...))، وإذا كانت دعوى الطاعن على الشركة المطعون ضدها - وعلى ما سلف بيانه - ليست من الدعاوى العمالية التي أعفاها المشرع من الرسوم القضائية فإن إيداع الطاعن للكفالة عند الطعن بالتمييز على الحكم الصادر فيها يكون أمراً مفروضاً¹⁰⁷،

¹⁰⁷ محكمة التمييز القطرية - الحكم في جلسة 2013/3/26 الطعن رقم 24 لسنة 2013 تمييز مدني (الدائرة الثانية) - مشار إليه عند القاضي أحمد منصور محمد علي - الدليل العملي في المطالبات و الدعاوى العمالية في ضوء قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 وتعديلاته و أحكام محكمة التمييز و الاستئناف بدولة قطر و الأحكام العربية - المكتب الفني - محكمة التمييز - الطبعة الأولى 2014 - ص 63 و 64

فالحكم السابق يثبت أن مجرد تأسيس قطر للبترول لشركة معينة يكون كفيلاً بإخراج موظفي الشركة المنشأة من الخضوع لتطبيق قانون العمل.

والملاحظ أن المشرع توسع بعض الشيء حينما نص على مساهمة قطر للبترول في شركة يستثنى موظفي هذه الشركة من نطاق تطبيق قانون العمل ، وهذا توسع غير محمود من المشرع يوصي الباحث أن يعدل عنه ويكتفى بالنص الأول وهو الخاص بالجهات الحكومية و الذي فيه نوع من التقييد، ولعل التبرير الوحيد للمشرع القطري يكمن في أنه حينما أضاف تعديل قانون العمل و الذي بموجبه استثنى الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تساهم فيها ، كان استثناء قطر للبترول موجود ولم يرد إلغائه وإنما اكتفى بتركه بحيث أصبحت الشركات التي تؤسسها أو تساهم في تأسيسها أو تشارك فيها قطر للبترول محمية من أكثر من وجه ، فكان توجه المشرع الأساسي هو أن موظفي الشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها أو تساهم فيها قطر للبترول يجب أن يخضعوا لمعاملة خاصة تختلف عن ما هو موجود في قانون العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك جانباً من الفقه¹⁰⁸ يرى أن النص على استثناء موظفي قطر للبترول من نطاق قانون العمل هو نص محمود، ذلك أن الشركات التي تنشئها قطر للبترول أو تشارك في تأسيسها أو تساهم فيها أوضاع موظفيها العقدية سوف تكون حتماً في وضع قانوني أفضل من الموظفين الخاضعين لقانون العمل ، ومع كامل التقدير لهذا الرأي إلا أن هذا ليس على إطلاقه ، فكيف يكون موظفو الشركات الغير خاضعين لقانون العمل ولا يتمتعون بحمايته ولا يستفيدون من الضمانات الموجودة فيه ، في وضع أفضل!!!! بل إن النص يعطي انطباعاً أن الشركة قد تكون خاضعةً لقانون العمل ثم تساهم فيها مؤسسة قطر للبترول

¹⁰⁸ الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 81

يخرج موظفوها من نطاق تطبيق أحكامه ، بالإضافة أيضاً أن موظفي هذه الشركات سوف يخضعون لأحكام القانون المدني وما تقرره اللوائح الداخلية للشركة و التي قد تعتمد عدم منح العامل مكافأة نهاية الخدمة أو فرض شروطاً أشد من تلك الموجود في قانون العمل ويكون عملها صحيحاً لا غيار عليه، الأمر الذي قد يفتح المجال للشركة أن تنفرد بتقيد مستحقات موظفيها بموجب ما تتمتع به من صلاحية ودون حماية تشريعية لأنها لا تخضع لقانون العمل.

هذا كله فيما يتعلق بالشرط الأول المتمثل في وجوب أن تكون العلاقة بين العامل ورب العمل يحكمها عقد عمل خاضع لقانون العمل، ولكن توافر هذا الشرط ليس كافياً إذ يجب أن تنتهي خدمة العامل لدى صاحب العمل وهو ما يقودنا إلى الشرط الثاني والذي سوف نناقشه في المطلب التالي.

المطلب الثاني

انتهاء خدمة العامل

حتى يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل ، فإنه لا يكفي أن يرتبط مع صاحب العمل بعقد عمل ، ويكون الأخير خاضعاً لقانون العمل ، بل يجب أيضاً أن تنتهي خدمة العامل لدى صاحب العمل ، فمكافأة نهاية الخدمة كما سبق تعريفها هي مبلغ من المال يدفع للعامل بعد انتهاء خدمته أما أثناء الخدمة فإن العامل لا يستحق مكافأة وإنما الأجر حسب ما هو متفق عليه في عقد العمل ، وانتهاء العمل يجب أن يكون بعد المدة التي حددها قانون العمل في المادة 54 وهي مدة سنة ، علاوة على أنه يجب أن لا يكون انتهاء العمل بسبب توقيع جزم تأديبي متمثل في الفصل مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليه في المادة 59 من قانون العمل ، أو ارتكاب العامل إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة 61 من

قانون العمل ، فانتهاه خدمة العامل يشترط أن يكون قد أمضى مدة سنة في خدمة صاحب العمل ، ويشترط كذلك أن لا يكون انتهاء خدمة العامل بسبب توقيع الجزاءات التي تقرر حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ، وستتم مناقشة هاتين النقطيتين على التوالي.

أولاً - مرور المدة

يشترط لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل القطري أن يقضي العامل مدة معينة لدى رب العمل، هذه المدة حددتها المادة 54 من قانون العمل وهي سنة مستمرة لدى صاحب العمل ، فلا يكفي مجرد انتهاء عقد العمل لاستحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة وإنما يجب أن يكون العامل قد أمضى لدى رب العمل سنة ، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز القطرية أن " النص في الفقرة الأولى من المادة (54) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 على أنه "بالإضافة إلى أية مبالغ تكون مستحقة للعامل عند انتهاء خدمته، يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر"، والنص في المادة (79) من ذات القانون على أنه "يستحق العامل الذي أدى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة مستمرة، إجازة سنوية بالأجر المنصوص عليه في المادة (72) من هذا القانون"، مؤداه أن استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، والإجازة السنوية مرهون بأن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة مستمرة. لما كان ذلك، وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد خلص في قضاؤه إلى رفض طلب الطاعن بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة والإجازة السنوية تأسيساً على أنه لم يمض في العمل لدى صاحب العمل سنة كاملة، وكان ما خلص إليه الحكم المطعون فيه قائماً على سند من الواقع والقانون، فإن النعي عليه بعدم إعماله حكم المادة

(51) من ذات القانون رغم عدم توافر أي من حالات تطبيقها يفنقر إلى سنده من القانون .
ويضحى النعي بذلك قائماً على غير أساس¹⁰⁹.

والمقصود بالخدمة المستمرة وكما عرفت المادة الأولى من قانون العمل هي " خدمة العامل المتصلة لدى صاحب العمل ذاته، أو خلفه القانوني، ولا تنقطع هذه الخدمة في حالات الإجازات أو الغياب المصرح بها قانوناً أو اتفاقاً، أو في حالات توقف العمل في المنشأة لسبب لا دخل لإرادة العامل فيه" وبناءً على النص السابق فإن خدمة العامل تعتبر مستمرة حتى لو كان لا يعمل فعلاً كما لو كان يقضي إجازته السنوية أو إجازة مرضية مرخص بها ، بل وتشمل الإجازات التي يتم الاتفاق عليها حتى ولو كان قانون العمل لم ينص عليها فعلاً لأنها سوف تدخل حينها ضمن الإجازات الاتفاقية و التي اعتبرها المشرع ضمن الخدمة المستمرة.

والعبرة في تحديد متى تبدأ خدمة العامل حتى يتم احتساب مدة السنة هي بمدة الخدمة الفعلية لا بما يتفق عليه الأطراف في العقد¹¹⁰، و السبب في ذلك هو أن الأطراف قد يتفقون في الواقع العملي على وقت معين يبدأ فيه العمل ، ولكن رب العمل يقوم بتشغيل العامل قبل هذه الفترة بحيث يعتمد الإضرار به لأنها لن تحتسب فهي ليست المدة المذكورة في العقد ، ويدخل ضمن مدة السنة مدة الاختبار التي قضاها العامل واجتاها حيث أنه في هذه الفترة يعد عقد العمل معلقاً على شرط فاسخ ، فمتى أنهى العامل مدة التدريب بنجاح فإن عقده يتأكد بأثر رجعي

¹⁰⁹ حكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم - 50 لسنة 2012 قضائية -تاريخ الجلسة 2012-4-24 - مأخوذ من موقع قوانين الشرق

<http://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?l=339515&H=%D9%85%D9%83%D8%A7%D9%81%D8%A3%D8%A9%20%D9%86%D9%87%D8%A7%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A9&HM=0#508708> آخر زيارة في تاريخ 2018/9/21

¹¹⁰ الوليد محمد أحمد عبدالكريم عابدون - مرجع سابق - ص 178

من تاريخ انعقاد العقد لا من تاريخ تخلف الشرط¹¹¹ ، ويترتب على ما سبق أن العبرة بمدة السنة هي الخدمة الفعلية دون الخدمة الاعتبارية ، وذلك لمواجهة حالة قد تثار في الواقع العملي وذلك عندما تيرم الجهة ما يعرف بعقد الابتعاث الذي من خلاله تقوم الجهة بإيفاد شخص للدراسة في الخارج ، ثم بعد ذلك يلتزم الأخير بأن يقضي بمدة عمل قد تكون مساوية أو أكثر من مدة دراسته ، و المشكلة هي عندما تقوم جهات العمل بمعاملة هذا الموفد على أساس أنه عامل وتخضعه لنظام التقاعد و المعاشات، فتنشأ له في الهيئة مدة خدمة اعتبارية وهي في الحقيقة مدة تحسب لاستحقاق المعاش ولا دخل لها في مكافأة نهاية الخدمة لأن الشخص الموفد في حقيقته لا يعمل في الجهة ولا يرتبط معها بعقد عمل.

ومن البديهي أنه لا يحسب من ضمن خدمة العامل المدة التي يتغيبها عن عمله دون عذر مشروع أو موافقة من صاحب العمل¹¹²، وعلّة الحكم أنه في هذه الحالة خدمة العامل لن تكون مستمرة لأن انقطاعه عن العمل دون مبرر لا يدخل تحت تعريف الخدمة المستمرة ، على أنه إذا كان انقطاع العامل عن العمل بسبب تأديته لمهمة من قبل صاحب العمل حتى لو كانت لا علاقة لها بالعمل كالدراسة فإنها تحسب ضمن مدة الخدمة¹¹³، و السبب في ذلك أنه في هذه الحالة سنكون أمام إجازة اتفافية تمت بموافقة الأطراف الأمر الذي يدخل تحت مفهوم الخدمة المستمرة كما عرفتھا المادة الأولى من قانون العمل.

أما إذا كان انقطاع العامل عن العمل نتيجة إخلال صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة بموجب القانون كأن يتمتع عن دفع الأجرة أو أن لا يراعي إجراء الإخطار الذي تطلبه القانون ،

¹¹¹ المرجع السابق - ص 178

¹¹² الدكتور أحمد شوقي محمد عبدالرحمن - مرجع سابق - 147

¹¹³ المرجع السابق - 148

فإن انقطاع العامل في هذه الحالة يعد انقطاعاً مشروعاً¹¹⁴ ، ولعل ما يؤكد ذلك ما ذهب إليه محكمة التمييز القطرية في إحدى أحكامها بقولها " إذ كان الطاعن قد تمسك أمام محكمة الموضوع بأن تغيبه عن العمل وانقطاعه عنه كان بسبب مشروع هو إخلال المطعون ضدها بالتزامها بسداد راتبه حتى ترصد له في ذمتها مبلغ ألف ريال وفقاً لتقرير الخبير ألزمها به الحكم المستأنف وكان الحكم المطعون فيه إذ انتهى إلى رفض طلب الطاعن إلزام المطعون ضدها بأداء مكافأة نهاية الخدمة وألزمته بتعويضها عن عدم الإخطار بترك العمل، قد أقام قضاءه على ما خلص إليه من أن تغيب الطاعن عن العمل كان غير مبرر وإن عدم صرف راتبه عن المدة التي حددها الخبير لا ينهض مبرراً لهذا الانقطاع على قالة أنه كان بمقدوره سلوك أي من الطرق المقررة قانوناً، وكان هذا النعي الذي استند إليه الحكم المطعون فيه لا يواجه دفاع الطاعن في شأن مشروعية انقطاعه عن العمل دون إخطار ولا يتضمن ما يسوغ رفضه والالتفات عنه رغم كونه دفاعاً جوهرياً من شأنه لو صح أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى ويتعين على محكمة الموضوع أن ترد عليه بما تقتضيه لتعلقه بالأساس الذي تقوم عليه التزامات رب العمل والعامل كل قبل الآخر"¹¹⁵ ففي الحكم السابق محكمة التمييز ألغت حكم محكمة الاستئناف الذي اعتبر انقطاع العامل عن عمله مبرراً غير مقبول تحديداً لأنه بإمكانه أن يسلك الطرق المقررة قانوناً لاقتضاء حقه.

¹¹⁴ الدكتور فاروق الأباصيري - مرجع سابق - 37

¹¹⁵ محكمة التمييز - الطعن رقم 105 لسنة 2008 - تاريخ الجلسة 2008/12/16 - مجموعة الأحكام الصادرة عن

الدوائر المدنية و التجارية و بمحكمة التمييز - مرجع سابق - ص 534

ولا يؤثر على خدمة العامل مدة وقفه احتياطياً نتيجة اتهامه بارتكاب جريمة جنائية ، وبعد التحقيقات تبين أن التهمة المنسوبة للعامل لا أساس لها من الصحة حيث أنه في هذه الحالة تحسب مدة الوقف ضمن مكافأة نهاية الخدمة¹¹⁶ ، وذلك استناداً لما ورد في المادة 59 من قانون العمل و التي حددت الجزاءات التي يمكن أن يوقعها صاحب العمل على العامل ومنها " 4- الوقف عن العمل دون أجر أو بأجر مخفض لحين البت في التهمة الجنائية المنسوبة إليه. وإذا ثبت براءة العامل من التهمة أو تم حفظها، اعتبر الوقف كأن لم يكن، ويتم دفع ما يكون مستحقاً للعامل من أجر عن مدة الوقف"، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز القطرية أن "النص في المادة (4/59) من قانون العمل " . أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي: الوقف عن العمل دون أجر أو بأجر مخفض لحين البت في التهمة الجنائية المنسوبة إليه، وإذا ثبت براءة العامل من التهمة أو تم حفظها، اعتبر الوقف كأن لم يكن، ويتم دفع ما يكون مستحقاً من أجر عن مدة الوقف»، مفاده أن الوقف عن العمل هو جزاء تأديبي له صفة التأقيت فُصد منه إبعاد العامل عن عمله حتى يتحدد مصير الاتهام الموجه إليه، فإذا ثبتت براءته من التهمة المنسوبة إليه أو تم حفظها اعتبر وقفه عن العمل كأن لم يكن، وهو ما يرتب بالضرورة اعتبار فترة عمله من تاريخ بدء عقد العمل مروراً بفترة الوقف وحتى تاريخ انتهاء مدة العقد أو إنهاء خدمته مدة عمل متصلة دون انقطاع واستحقاق العامل لأجره عن مدة الوقف"¹¹⁷.

¹¹⁶ الدكتور فاروق الأباصيري - مرجع السابق - ص 40

¹¹⁷ محكمة التمييز - الطعن رقم 195 لسنة 2013 - تاريخ الجلسة 2013/11/26 - مجموعة الأحكام الصادرة عن

الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز ، السنة التاسعة من يناير 2013 إلى ديسمبر 2013

- المكتب الفني - محكمة التمييز - ص 449

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن مدة خدمة العامل التي تحسب ضمنها مدة الإخطار سواء كان يعمل العامل بالفعل ، أو قام رب العمل بالاستغناء عن خدماته خشية أن يكون العامل غير جدي في تنفيذ العمل ، أو أن يعتمد إلحاق الضرر بصاحب العمل ، ففي جميع الحالات السابقة تحسب مدة الإخطار ضمن مدة الخدمة ، وعلّة هذا الحكم هو أنه في هذه الحالة فإن رب العمل يكون قد منح العامل إجازة أخرى مضافة إلى ما يكون قد تقرر للعامل من إجازة سواء بموجب القانون أو العقد وبالتالي تدخل تحت تعريف الخدمة المستمرة¹¹⁸ . هذا فيما يتعلق بضرورة مرور المدة التي حددها القانون لاستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة ، ننقل الآن إلى الشرط الثاني وهو أن لا يكون انتهاء خدمة العامل بسبب توقيع جزاءات تحرمه من مكافأة نهاية الخدمة.

ثانياً - أن لا يكون انتهاء خدمة العامل بسبب توقيع جزاءات تحرمه من مكافأة

نهاية الخدمة

إن العامل يعمل لدى صاحب العمل بغية الحصول على إما مكافأة نهاية الخدمة أو أي نظام تأميني آخر يوفره صاحب العمل يضمن له حياة كريمة بعد خروجه من الخدمة ، لذلك يحرص العامل على أن يعمل لدى صاحب العمل مدة طويلة حتى تزيد من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة، وعلى الرغم من أن المشرع القطري جعل مناط استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة هو أن يعمل العامل مدة سنة متصلة لدى صاحب العمل وهذا ما صرحت به المادة 54 من قانون العمل ، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة الاستئناف القطرية بعد استعراضها لنصوص المادتين 54 و 57 من قانون العمل القطري "..... مؤداه أن استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة ، وتذكرة العودة مرهون بانتهاء عقد العمل وفصم عرى علاقة العمل سواء باستقالة العامل ، أو

¹¹⁸ الدكتور أحمد شوقي محمد عبدالرحمن - مرجع سابق - 161

بإنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل ، وأن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة مستمرة ، فإذا كانت علاقة العمل مستمرة انتفى مناط استحقاق المكافأة أو تذكرة العودة".¹¹⁹

على الرغم مما سبق وحتى إن أمضى العامل مدة سنة خدمة عمل مستمرة فإنه قد لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا تم توقيع جزاءات تحرمه منها وذلك إما أن يكون الجزاء الموقع عليه هو جزاء الفصل من الخدمة مع الحرمان من مكافأة نهاية المنصوص عليه المادة 59 في البند الثامن ، أو أن يرتكب العامل إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة 61 من قانون العمل، ويلاحظ أن النصوص الواردة في كلا المادتين تعتبر نصوصاً استثنائية ، وتمثل الحد الأقصى الذي يجوز لصاحب العمل توقيعه على العامل فليس له أن يقوم بتوقيع جزاءات ليس منصوصاً عليها في المادة 59 من قانون العمل كما ليس له أن يوقع جزاء الفصل من العمل و الحرمان من المكافأة دون الحاجة إلى إنذار المنصوص عليه في المادة 61 من قانون العمل في غير الحالات التي حددها القانون¹²⁰، ولكنه يجوز لرب العمل أن ينزل في العقوبات التي يرى توقيعها على العامل حسب ظروف وملابسات الواقعة وذلك مقيداً بأن يكون الجزاء المراد توقيعه هو إحدى الجزاءات المنصوص عليها قانوناً¹²¹، فلا يجوز بدعوى القيام بما هو أصلح للعامل توقيع جزاء ليس منصوص عليه في القانون ، وربما تبرير ذلك أن هذه الجزاءات تعد استثناء لا يتم تقريره إلا بنص لا إرادة صاحب العمل منفردة، وتطبيقاً لما سبق قضت محكمة التمييز

¹¹⁹ محكمة الاستئناف قطر - الاستئناف رقم 2013/154 جلسة 2014/4/23 - مشار إليه عند القاضي أحمد منصور

محمد علي - مرجع سابق - ص 574

¹²⁰ المستشار سمير يوسف البهي - مرجع سابق - ص 183

¹²¹ المرجع السابق - ص 183

القطرية " مفاد النص في المادة (61) من قانون العمل على أن "يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية: 1 - إذا انتحل العامل شخصية أخرى أو ادعى جنسية غير جنسيته أو قدم وثائق مزورة...."، أن إنهاء صاحب العمل علاقة العمل ينحسر عنه وصف التعسف إذا كان مرده ما قدمه العامل من شهادات مزورة وبيانات استند إليها في شغله للوظيفة المتعاقد عليها"¹²²، فالمحكمة في الحكم السابق اعتبرت أن قيام العامل بتقديم شهادات وبيانات مزورة كانت هي الأساس الذي بناء عليه حصل على وظيفته، سبباً كافياً لفصل العامل مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.

ويقع على عاتق صاحب العمل إثبات أن المخالفات التي ارتكبها العامل تندرج تحت ما هو منصوص عليه من حالات في المادة 61 فإذا لم يستطع صاحب العمل إثبات أن المخالفة التي ارتكبها العامل تندرج تحت الأفعال المنصوص عليها في المادة 61 ومع ذلك قام بفصل العامل ، فإن ذلك يعد فصلاً دون ميرر من القانون ولا يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة¹²³ . وفي هذا السياق يورد الباحث تحفظاً مهماً على إحدى الحالات التي تبرر لصاحب العمل أن يفصل العامل من الخدمة بدون إنذار مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة وهي ما نص عليه في البند العاشر من المادة 61 و التي مفادها " إذا أدين العامل بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة" فالملاحظ على المادة السابقة أنها اشترطت إدانة العامل بحكم نهائي بجريمة ماسة بالشرف و الأمانة ، فالمشرع كبدائية لم يحدد ماهية هذه الجرائم فمثلاً هل تعد جريمة حيازة

¹²² محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم - 147 لسنة 2009 قضائية - تاريخ الجلسة 2009-12-22 - مأخوذ من موقع قوانين الشرق -

<http://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?I=349019&H=&HM=0#534505> - آخر زيارة له في

تاريخ 2018/9/25

¹²³ الدكتور فاروق الأباصيري - مرجع سابق - ص 44

المخدرات أو الاتجار فيها من الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة؟ علاوة على ذلك، ما الحكم لو ارتكب العامل إحدى الجرائم ولكن نتيجة لخطأ في الإجراءات تم تبرئته ، ففي الحالة السابقة لا يمكن لرب العمل فصل العامل لأنها لن تندرج تحت المخالفات الواردة في المادة 61 من قانون العمل .

ويثار التساؤل أيضاً عن الحالة التي يقوم فيها العامل بإنهاء خدماته في عقد العمل محدد المدة ، ودون أن يستند في ذلك إلى نص المادة 51 من قانون العمل ، فهل إنهاء العامل لعقد العمل في هذه الحالة يجرمه من مكافأة نهاية الخدمة؟ يرى البعض أنه في حالة عقد العمل محدد المدة وبعبداً عن نص المادتين 51 و 61 من قانون العمل القطري ، إذا قام العامل بإنهاء عقد العمل فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة ، ويبرر رأيه أن العامل إنما يمنح مكافأة نهاية الخدمة تقديراً له وشكراً على ما قدمه ، وأنه عندما يقوم بإنهاء عقده بإرادته المنفردة فإنه لا يستحق لا شكراً و لا ثناءً بل على العكس فإنه مرتكب لخطأ وإذا سبب ضرراً لرب العمل يلتزم بتعويضه عن هذا الضرر، غير أن هناك رأي آخر¹²⁴ يخالف الرأي السابق ويرى أن العامل حتى لو قام بإنهاء عقد العمل محدد المدة من دون سند من القانون فإنه سيستحق مكافأة نهاية الخدمة متى ما أمضى سنة لدى رب العمل ، ويسوق تبريراً لذلك أن النص في المادة 54 نص عام لم يفرق بين العقود محددة المدة و العقود غير محددة المدة ، علاوة على أنه لا يمكن إضافة قيد آخر لم يفرضه القانون على استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة لأن هذا فيه تجاوز لنص المادة 54 و الذي يمثل الحد الأدنى الأمر الذي لا تجوز مخالفته.

¹²⁴ الدكتور فاروق الأباصيري - مرجع سابق - ص 58 وما بعدها

والباحث يميل إلى الرأي الأول الذي يرى أن العامل لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا قام بإنهاء عقد عمله في حالة ما إذا كان محدد المدة ، ولكنه يختلف مع هذا الرأي في التسبب ، فالباحث يرى أن العامل الذي يقوم بإنهاء عقد عمله بإرادته المنفردة هو في حقيقته ليس إنهاء للعقد ، وإنما هو تصرف غير مشروع من قبل العامل وبمجرد قيامه بهذا التصرف ، فإنه يكون ارتكب إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة 61 من قانون العمل و المتمثلة في إخلال العامل أكثر من مرة بأحد التزاماته الجوهرية التي يفرضها عليه القانون أو العقد مع اشتراط قيام صاحب العمل بتوجيه إنذار خطي للعامل ، و الالتزام الذي خالفه العامل هو الالتزام بأداء العمل بنفسه وبذل عناية الشخص المعتاد وهو الالتزام المنصوص عليه في المادة 42 من قانون العمل ، علاوة أنه قد يرتكب مخالفة أخرى وهي التغيب عن العمل بدون عذر مشروع لمدة تزيد على سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة الأمر الذي يبرر أيضاً حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة استناداً إلى نص المادة 61 من قانون العمل القطري.

قد يعترض البعض على التحليل السابق بحجة أنه يضع صاحب العمل في وضع أفضل من العامل إذ أن الأول يتصور أن يقوم بإنهاء عقد العمل، إن لم يكن بالصورة القانونية إلا أنه يمكنه ذلك بطريقة مادية متمثلة في منع العامل من دخول المنشأة وحرمانه من أداء العمل، و الرد على هذا الاعتراض أنه في هذه الحالة فإن انقطاع العامل عن العمل يكون بسبب لا دخل له فيه وإنما بسبب راجع إلى صاحب العمل ، وهو بالتالي يدخل تحت المادة 44 وتعتبر مدة خدمته متصلة ويستحق المزايا المترتبة على ذلك ، بالإضافة إلى أنه بإمكان العامل اللجوء إلى لجان فض المنازعات العمالية و القضاء ومطالبة رب العمل بالتعويض وذلك استناداً إلى أن ما قام به رب العمل يعد فصلاً تعسفياً ولجنة أو المحكمة السلطة في إما أن ترجع العامل إلى

العمل أو تحكم له بالتعويض تأخذ فيه بعين الاعتبار الأجر و المزايا الأخرى التي حرم منها نتيجةً لهذا الفصل وذلك استناداً إلى نص المادة 61 من قانون العمل القطري.

وينتقد البعض¹²⁵ نص المادة 61 من قانون العمل القطري حيث يرى أن وجود مثل هذه المادة غير مبرر وأهم ما اعترض به على هذه المادة هو:

1. الغرض من مجازاة العامل هو زجره عن تكرار المخالفة بما يشكل رادعاً له ولغيره فالغاية في

توقيع الجزاء هو حسن سير العمل بالمنشأة ، أما مكافأة نهاية الخدمة فإنها نوع من الشكر و

الثناء على جهود العامل في المؤسسة كما أنها تلعب دوراً تأميناً مهم حيث أن العامل قد

يكون في سن لا يستطيع العمل في جهة أخرى فتأتي مكافأة نهاية الخدمة وتوفر له نوعاً من

أنواع الضمان لعيش حياة كريمة ، وحرمان العامل منها فيه مخالفة للهدف الأساسي الذي

من أجله وضعت مكافأة نهاية الخدمة ، كما انه يعد إثراءً بلا سبب من جانب رب العمل.

2. منح رب العمل سلطة حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة قد يؤدي إلى أن يقوم رب

العمل بالتوسع في استعمالها بفصل العامل وحرمانه من المكافأة الأمر الذي قد يصل إلى

مرحلة التعسف.

3. قد يوجد لدى رب العمل نظام تأميني أفضل من مكافأة نهاية الخدمة فيحرم العامل من

المكافأة ، بل على العكس قد يكون النظام التأميني أقل فائدة من مكافأة نهاية الخدمة ومع

ذلك يقرر العامل اختيار النظام التأميني الخاص برب العمل لما فيه من استمرارية الأمر

الذي أيضاً سيحرم العامل من الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

¹²⁵ المستشار سمير يوسف البهي - مرجع سابق - ص 183 وما بعدها

وعلى الرغم من وجاهة الانتقادات السابقة وشدة حرصها على أن لا يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة تحت أي ظرف ، إلا أن الباحث يرى أن الانتقادات السابقة مردود عليها بما يلي :

مكافأة نهاية الخدمة الأصل فيها أنها تمنح للعامل نتيجة سنوات الخدمة و الإخلاص التي قدمها للمؤسسة ، أما الاستثناء أن يحرم منها العامل و الناظر للحالات الواردة في نص المادة 61 يلاحظ أن جميعها مخالفات يفترض في العامل عدم القيام بها فهي تمثل استثناء على السلوك الطبيعي الذي يجب أن يسلكه العامل أثناء العمل ، فإذا ما ارتكب العامل هذه المخالفات فإن فعله يعد استثنائياً و بالتالي يجب أن يكون الجزاء استثنائي حتى يقابل ما قام به العامل ، فليس من المبرر إذا ما ارتكب العامل جريمة سرقة وأدين بها أن يجازى بمجرد الفصل ويحتفظ بمكافأة نهاية الخدمة !!!! أما الحجة القائلة بأن هذا يعد إثراء من جانب صاحب العمل فهذا مردود بأن حتى رب العمل يتكبد خسائر وهو يقوم بالبحث عن عمال وتأهيلهم وتدريبهم وتعليمهم أصول المهنة، إن فصل العامل قد يكون فيه ضرر كبير على جهة العمل تحديداً إذا ما بذل صاحب العمل جهداً كبيراً في تعليم العامل المهنة أو انفق مصروفات في سبيل تطويره ، فالخسارة ليست على صاحب العامل بل صاحب العمل أيضاً

أما القول بأن منح رب العمل سلطة فصل العامل وحرمانه من المكافأة قد يؤدي بصاحب العمل إلى إساءة استعمال سلطته وصولاً إلى التعسف ، فهذا مردود بأن القانون منح رب العمل صلاحية توقيع الجزاءات على العامل إلا أنه أحاطها بضمانات يجب على رب العمل

مراعاتها قبل القيام بفصل العامل، منها ما نصت عليه المادة 62¹²⁶ من قانون العمل من عدم جواز اتهام العامل بمخالفة مر على ارتكابها أكثر من خمسة عشر يوماً عدا ما يشكل جرائم جنائية ، لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا عن مخالفة مرتبطة بالعمل ، فالمخالفات التي لا علاقة لها بالعمل لا يجوز توقيع جزاء على العامل بسببها وغيرها من الجزاءات ، أضف إلى ذلك أن المشرع أيضاً في حالة الفصل التعسفي أعطى لجنة فض المنازعات العمالية الحق في "إما إلغاء جزاء الفصل وإعادة العامل إلى العمل واستحقاقه الأجر عن الفترة التي حُرِم فيها من العمل تنفيذاً لهذا الجزاء، أو تعويض العامل تعويضاً مناسباً، ويدخل في تقدير التعويض الأجر والمزايا الأخرى التي حُرِم منها العامل نتيجة هذا الفصل" مما يوفر نوعاً من الضمان للعامل تجاه تعسف رب العمل.

1. أما بالنسبة للنظام التأميني الخاص برب العمل فإن المشرع نص عليه في المادة 56 وذلك رغبةً منه في التخفيف من على كاهل رب العمل من بعض المصروفات التي يتكبدها ، فإذا ما وجد نظاماً تأمينياً أفضل للعامل من مكافأة نهاية الخدمة فإنه يجب على رب العمل أن

-
- ¹²⁶ تنص على " يراعى في توقيع الجزاءات على العمال المخالفين ما يلي:
- 1 - لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على علم صاحب العمل بها أكثر من خمسة عشر يوماً باستثناء المخالفات التي تشكل جرائم جنائية.
 - 2 - لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا عن مخالفة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل، سواء وقعت أثناء العمل وفي مكانه، أو خارجهما.
 - 3 - لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا بعد إبلاغه بما نسب إليه والتحقيق معه كتابة، ويجوز أن يكون التحقيق شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المقرر لها في لائحة الجزاءات الإنذار أو الخصم بما لا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت كل ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.
 - 4 - لا يجوز أن يوقع أكثر من جزاء تأديبي واحد على العامل عن المخالفة الواحدة.
 - 5 - لا يجوز توقيع الجزاءات التأديبية على العامل، التي يختص صاحب العمل بتوقيعها، إلا من قبل صاحب العمل أو وكيله المفوض، أو مدير المنشأة.
 - 6 - لا يجوز توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد في لائحة الجزاءات

يوفره له ، أما الحالة الثانية وهي ما إذا كان الميزة الممنوحة أقل فائدة من مكافأة نهاية الخدمة فإن العامل بين الخيار ، فالمشرع أعطى العامل الخيار ولم يعطه لرب العمل وبالتالي لا يجب أن يحاسب على أمر ليس له يد فيه وإنما صاحب القرار - العامل في مثلنا - هو من يتحمل مسؤولية قراره.

وبالنسبة للنقطة السابقة فإنها تمثل قيد على استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة وذلك لما نتج من أثر لمد تطبيق قانون التقاعد والمعاشات بالنسبة للقطريين ، لذلك يجب علينا مناقشة هذا الشرط المتمثل في عدم خضوع العامل لنظام تأمين أفضل من مكافأة نهاية الخدمة وهذا ما سنقوم به في المطلب التالي .

المطلب الثالث

عدم خضوع العامل لنظام تأمين أفضل من مكافأة نهاية الخدمة

مكافأة نهاية الخدمة الأصل فيها أنها تمنح للعامل كنوع من المكافأة له على الخدمة التي قضاها لدى صاحب العمل، فهي تعتبر بمثابة الشكر و التقدير من رب العمل على جهود العامل ، ولكن استحقاق العامل مشروط بأن لا يكون رب العمل لديه ميزة أفضل من مكافأة نهاية الخدمة يقدمها للعامل ، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من قانون العمل القطري ، فرب العمل لا يلزم بمنح مكافأة نهاية الخدمة إذا كان سيوفر للعامل ميزة أفضل ، ولكن السؤال الذي يطرح هل خضوع العامل لنظام التقاعد و المعاشات الصادر بموجب القانون رقم 24 لسنة 2002 يعفي رب العمل من التزامه بدفع مكافأة نهاية الخدمة ؟ وما هو موقف المشرع القطري - إن وجد - في هذه المسألة ؟ وكيف تعاملت المحاكم القطرية مع هذا الفرض؟ للإجابة على

هذه الأسئلة أولاً سنعرض لمضمون المادة 56 من قانون العمل القطري ، ثم بعد ذلك لكيفية تطبيق المحاكم القطرية لها.

أولاً - مضمون المادة 56 من قانون العمل القطري

تنص المادة 56 من قانون العمل القطري على أن " لا يلزم صاحب العمل، الذي لديه نظام للتقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة أكبر من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها بموجب أحكام المادة (54) من هذا القانون، بدفع هذه المكافأة بالإضافة إلى الميزة التي يقدمها بمقتضى النظام المشار إليه. فإذا كان صافي الميزة التي تعود على العامل يقل عن المكافأة التي يستحقها، وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة وأن يعيد إليه أي مبلغ يكون قد ساهم به في النظام المشار إليه. ويجوز للعامل أن يختار بين مكافأة نهاية الخدمة وأي معاش يستحقه وفقاً لذلك النظام" ، فالمادة السابقة ألقت التزام على عاتق صاحب العمل إذا وجدت لديه ميزة أفضل من مكافأة نهاية الخدمة وجب عليه أن يقدمها للعامل ، أما إذا كانت الميزة التي يوفرها رب العمل أقل من مكافأة نهاية الخدمة فإن العامل هو الذي يختار بين إما مكافأة نهاية الخدمة أو الميزة التي يوفرها رب العمل¹²⁷، فالملاحظ على المادة السابقة أنها وضعت كبديل لمكافأة نهاية الخدمة بحيث يفهم منها أن العامل إذا ما قام رب العمل بتوفير له ميزة أفضل من مكافأة نهاية الخدمة ، فإن العامل لن يستحق المكافأة وإنما تلك الميزة .

والميزة التي يقدمها رب العمل قد تكون نظاماً للتقاعد خاص برب العمل يشترك فيه العامل بنسب معينة يحددها رب العمل و قد يكون صندوق ادخار لصالح العامل¹²⁸، ويرى

¹²⁷ المستشار سمير يوف البهي - مرجع سابق - ص 174

¹²⁸ الدكتور فاروق الأباصيري - مرجع سابق - ص 61

الباحث أن الميزة يمكن أن تكون مرتباً مدى الحياة و التي تكفل القانون المدني بتنظيم أحكامها في المواد (765 – 770) ، فوفقاً لنص المادة 765 " يجوز أن يلتزم شخص بأن يؤدي لشخص آخر راتباً دورياً مدى الحياة بغير عوض" فيفهم من كلمة "يجوز" أن الأصل أن يكون بعوض ولكن لا يوجد مانع من أن يكون بغير عوض ، لذلك ليس هنالك ما يمنع رب العمل أن يوفر للعامل راتب مدى الحياة نظير اشتراكات قام بسدادها العامل ، ولكن مشكلة الراتب مدى الحياة هي أن الدولة هي الأقدر على تحمله من الناحية الواقعية أما الشركات الخاصة فيصعب عليها أن تقوم بمثل ذلك لما فيه من خسارة فادحة بالنسبة لها، وتجدر الإشارة إلى أن الالتزام بدفع مكافأة نهاية الخدمة في ظل وجود المادة 56 من قانون العمل يمكن القول أنه إذا توافر لدى رب العمل ميزة وكانت أفضل من مكافأة نهاية الخدمة فإن التزام رب العمل يكون التزاماً تاماً غير موصوف ولا تبرئ ذمة صاحب العمل إلا إذا قام بسداده ، أما إن كانت الميزة أقل فائدة من مكافأة نهاية الخدمة فإن الأمر يرجع للعامل ، ويلاحظ أن الالتزام في هذه الحالة يكون التزاماً تخبيرياً بنص لقانون و الذي يحق له حق الخيار هو العامل¹²⁹.

ويفهم من موقف المشرع القطري في المادة 56 أنه لم يجز للعامل أن يجمع بين مكافأة نهاية الخدمة ، وأي نظام تأميني آخر يقدمه رب العمل، فالمشرع إما أن يجبر رب العمل على دفع الميزة إذا كانت أفضل للعامل ، أو أن يترك الخيار للعامل أن يختار في حال إذا ثبت أن الميزة لن تعود عليه بفائدة أكبر من مكافأة نهاية الخدمة ، ويستثنى من ذلك الحالة التي يتفق فيها كل من العامل و رب العامل على الجمع، ففي الحالة الأخيرة يجوز الجمع لأن ذلك يعد

¹²⁹ الالتزام التخيري هو الذي يكون محله عدة أداءات بحيث إذا قام المدين بالوفاء بإحداها برئت ذمته من الأخرى ، مثاله من يبيع إحدى السيارتين إما المرسيديس أو التويوتا - انظر في تفصيل ذلك الدكتور جابر محجوب علي - النظرية العامة للالتزام ، الجزء الثاني ، الأحكام العامة للالتزام في القانون القطري - كلية القانون ، جامعة قطر - ص 226 وما بعدها

أفضل للعامل ويطابق صريح المادة 4 من قانون العمل التي تجيز لكل من العامل و رب العمل مخالفة أحكام قانون العمل إذا كانت هذه المخالفة فيها مصلحة للعامل ، لكن السؤال الذي يطرح هو هل نظام التقاعد و المعاشات الذي تفرضه الدولة على الجهات سواء الحكومية أو الخاصة يدخل تحت نص المادة 56 من قانون العمل القطري؟ فهل المعاش الذي يمنح للعامل بناء على خضوعه لقانون التقاعد و المعاشات يحرمه من مكافأة نهاية الخدمة؟.

أولاً يجب التنويه إلى أن هذه المسألة لا تطرح إلا بالنسبة للعامل القطري ، لأن الأخير هو المخاطب بأحكام قانون التقاعد و المعاشات¹³⁰ ، أما العامل الأجنبي فلا يتصور أن تطرح بالنسبة له لأنه وبكل بساطة ليس مخاطب بأحكام قانون التقاعد و المعاشات ، وذلك ما لم يكتسب الجنسية القطرية أثناء عمله ، وقام بتسديد الاشتراكات عن مدة خدمته السابقة¹³¹ ، أما فيما يتعلق بمدى اعتبار المعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات مانع من استحقاق مكافأة نهاية الخدمة فبالرجوع إلى نص المادة 56 من قانون العمل وتحديدًا بداية المادة تنص على " لا يلزم صاحب العمل، الذي لديه نظام للتقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة أكبر من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها بموجب أحكام المادة (54) من هذا القانون" فكلمة "لديه" عائدة على رب العمل بمعنى أن يكون النظام خاصاً برب العمل ليس مفروضاً عليه من قبل الدولة كما هو الحال في نظام التقاعد و المعاشات الذي يعد نظاماً إجبارياً ، و الأمر الذي يقوي هذا التحليل أنه في الفقرة الثانية من المادة 56 أوجب المشرع على رب العمل في حال ما إذا

¹³⁰ المادة 2 من قانون التقاعد و المعاشات القطري

¹³¹ المادة 20 من قانون التقاعد و المعاشات تنص على " للموظف أو العامل أن يطلب حساب كل أو بعض مدد خدمته السابقة في المعاش، بشرط أن يسدد الاشتراكات المستحقة عنها على أساس الراتب في تاريخ طلب الضم.. ويجوز للموظف أو العامل أن يسدد الاشتراكات المقررة عن مدد الخدمة السابقة دفعة واحدة، أو على أقساط شهرية خلال خمس سنوات، وبما يعادل واحداً وعشرين ريالاً عن كل ألف ريال".

أعلن العامل رغبته في مكافأة نهاية الخدمة وكانت الميزة التي تعود عليه جراء اشتراكه في النظام الذي يوفره رب العمل أقل، فإن على صاحب العمل " أن يعيد إليه - أي العامل - أي مبلغ يكون قد ساهم به في النظام المشار إليه".

فالملاحظ أن رب العمل هو الذي سيعيد الاشتراكات ، فنص المادة 56 واضح في أن النظام يجب أن يكون من استحداث صاحب العمل نفسه لا جهة خارجية ، ويترتب على ذلك أنه لا يوجد تلازم بين مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل و المعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات فالعامل قد يحرم من مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل ومع ذلك يستحق معاشاً وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات¹³²، كما أنه يترتب على اختلاف مصدر كل من مكافأة نهاية الخدمة و المعاش جواز الجمع بينهما ، ذلك أن المعاش يدفع من قبل الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات أما مكافأة نهاية الخدمة تدفع من قبل صاحب العمل ، وكل ذلك يرجع إلى وجود فراغ تشريعي لم يرق بمعالجته المشرع بنص واضح وإنما ترك مجالاً واسعاً للاجتهااد.

والتحليل السابق إن صح فقد يؤدي إلى نتيجة خطيرة وهي أن عبئ تأمين العامل من مخاطر البطالة حتى يحصل على وظيفة أخرى سوف يتم نقله من على الدولة إلى أصحاب العمال¹³³، الأمر الذي قد يؤدي إلى عزوف أصحاب الشركات و القطاع الخاص بشكل عام عن توظيف القطريين لأنهم سيكونون مكلفين بالنسبة لهم ، حيث أن رب العمل سوف يتحمل مكافأة نهاية الخدمة علاوة على اشتراكات العامل حتى فترة انتهاء خدمته مما يلحق خسارة

¹³² المستشار سمير يوسف البهي - مرجع سابق - ص 174

¹³³ رزق بن مقبول الرئيس - مرجع سابق - ص 293

فادحة برب العمل ، ولكن ما هي وجهة نظر المحاكم القطرية وكيف تعرضت لهذه المسألة؟ وهل هي تحكم بجواز الجمع أم لا؟

ثانياً - موقف المحاكم القطرية

بالنسبة لموقف المحاكم القطرية فإن هناك اختلافاً فيما بينها ، وذلك بالنسبة للقضيتين اللتين تعرضتا لهذه المشكلة ، وسوف نعرض لهاتين القضيتين مع تحليل ونقد لموقف المحاكم القطرية في مسألة مدى جواز جمع العامل القطري بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات.

القضية الأولى

تتلخص وقائع القضية أن المدعية وهي قطرية الجنسية تعمل لدى شركة الاتصالات (كيوتل)¹³⁴ من تاريخ 1996/6/29 ، فوجئت بصدور قرار إنهاء خدماتها في تاريخ 2010/10/26 وبدون إخطار وبدون أن تستوفي جميع مستحقاتها ، فقامت برفع دعوى قضائية تطالب فيها بمكافأة نهاية الخدمة مع التعويض وبدل الإخطار ، المحكمة الابتدائية حكمت بإلزام الشركة بأن تؤدي للمدعية مبلغ 89,084,142 ريال قطري ، غير أن المدعي عليها لم ترتضي الحكم وطعننت عليه بالاستئناف¹³⁵.

محكمة الاستئناف حكمت بعدم أحقية المدعية بمكافأة نهاية الخدمة، حيث أنها اعتبرت أن خضوع العامل لنظام تأميني إجباري مفروض من قبل الدولة يعتبر بمثابة ميزة تمنح للعامل

¹³⁴ التسمية الحالية هي شركة أوريدو

¹³⁵ محكمة التمييز القطرية الطعن رقم 200 لسنة 2012 تاريخ الجلسة 2013/1/23 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز سنة 2013 - مرجع سابق - ص 80

وبالتالي فإن حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة يكون وفقاً لما نص عليه قانون التقاعد والمعاشات من شروط وهو وجوب أن تكون مدة خدمة العامل تتجاوز عشرين سنة ، وهذا ما عبرت عنه محكمة الاستئناف بقولها "ومن حيث إنه إذا كان المشرع في قانون العمل قد أجاز لأصحاب العمل المخاطبين بأحكامه رعاية العاملين لديهم من خلال نظم تأمينية اختيارية وتطبيقها في شأنهم وخير المشرع العامل في هذه الحالة في المفاضلة بين الميزة التي تعود عليه من نظام المعاش التقاعدي الذي استحدثه صاحب العمل وبين مكافأة نهاية الخدمة، إلا أنه إذا فرض المشرع نظاماً إجبارياً للمعاشات بقواعد أمرّة تتعلق بالنظام العام لا خيار للمخاطبين بأحكامها في التنصل من أحكامها ولا سبيل للفكاك منها كما هو الشأن في القانون رقم 24 لسنة 2002 المشار إليه ، فقد وجب أعمال أحكام هذه القانون و انحسار تطبيق قواعد المفاضلة الواردة بقانون العمل في المادة 56 متى كان العامل ممن تسري في شأنه أحكام قانون التقاعد والمعاشات بحيث يحظر على العامل القطري الجمع بين المعاش والمكافأة بالضوابط و الشروط و الحدود الواردة بالقانون رقم 24 لسنة 2002. فالحق في المعاش إذا توافر أصل استحقاقه وشروط اقتضائه عند انتهاء خدمة المؤمن عليه وفقاً للقانون إنما ينهض التزاماً على الجهة التي تقرر عليها . ومن ثم يقتصر مجال تطبيق قانون العمل في المفاضلة المشار إليها على العاملين الخاضعين لقانون العمل من غير الفئات المخاطبة بأحكام قانون التقاعد و المعاشات ، ليجد كل نص منها مجالاً للتطبيق يختلف عن الآخر ويدور كل منهما في فلك مستقل عن الآخر"¹³⁶ ، غير أن هذا الحكم لم يلق قبولاً لدى المستأنف ضدها (العاملة) فطعننت عليه بطريق التمييز .

¹³⁶ محكمة الاستئناف القطرية في الاستئناف رقم 2012/22 بجلسة 2012/5/29 - مشار إليه عند القاضي أحمد

منصور محمد علي - مرجع سابق - ص 581 وما بعدها

احتجت الطاعنة أمام محكمة التمييز بأن نص المادة 56 من قانون العمل أعطى العامل الحق في الاختيار بين النظام التقاعدي وبين مكافأة نهاية الخدمة، علاوة على تمسكها بحقها في مكافأة نهاية الخدمة وأن حكم الاستئناف حرّمها من حقها في الاختيار على سند من خضوعها لقانون التقاعد و المعاشات ، قبلت محكمة التمييز هذا الدفع ، وحكمت للطاعنة بمكافأة نهاية الخدمة في المنطوق ، والأساس الذي بنت عليه محكمة التمييز حكمها هو أنها اعتبرت أن ما ورد في قانون العمل وتحديداً نص المادة 54 و 56 تعتبر نصوصاً خاصة هي الأولى بالتطبيق من نصوص قانون التقاعد والمعاشات الذي يعتبر قانوناً عاماً ، حيث عبرت عن ذلك بقولها " وكان المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه مع قيام قانون خاص لا يرجع إلى أحكام القانون العام إلا فيما فات القانون الخاص من الأحكام، وأن التشريع العام اللاحق لا ينسخ ضمناً التشريع الخاص السابق عليه بل يظل هذا التشريع سارياً لتحقيق الغرض الذي سُن من أجله باعتباره استثناءً وارداً على قواعد التشريع الجديد ما لم تكن هذه القواعد قد صيغت على نحو يستبعد معه كل استثناء وجاءت منظمة لتلك الاستثناءات بحيث يتجلى التعارض بين التشريعين ويتضح أن الشارع استهدف نسخ الأحكام السابقة عليه، ويقصد بالتعارض في هذا الخصوص أن يكون النصان واردين على محل واحد ويستحيل إعمالهما فيه معاً، وكان النص في المادة رقم (1/54) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 على أنه "بالإضافة إلى أية مبالغ تكون مستحقة للعامل عند انتهاء خدمته، يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر. وتحدد هذه المكافأة بالاتفاق بين الطرفين بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة"، والنص في المادة (56) منه على أنه "لا يلزم صاحب العمل الذي لديه نظام للتقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة أكبر من مكافأة

نهاية الخدمة التي يستحقها بموجب أحكام المادة (54) من هذا القانون بدفع هذه المكافأة بالإضافة إلى الميزة التي يقدمها بمقتضى النظام المشار إليه. فإذا كان صافي الميزة التي تعود على العامل يقل عن المكافأة التي يستحقها وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة وأن يعيد إليه أي مبلغ يكون قد ساهم به في النظام المشار إليه. ويجوز للعامل أن يختار بين مكافأة نهاية الخدمة وأي معاش يستحقه وفقاً لذلك النظام"، وهذه القواعد لم تتضمنها قواعد التشريع العام - سواء كان القانون رقم (24) لسنة 2002 السابق على التشريع الخاص أو التعديل اللاحق عليه برقم (33) لسنة 2004 - ما يستبعد الاستثناء الوارد بقانون العمل من استحقاق العامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر لمكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، فلا يجوز إهدار هذه القاعدة الخاصة بذريعة إعمال قاعدة عامة - طالما اختار العامل أن يخضع لنظام المكافأة - لما في ذلك من منافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأقام قضاءه بعدم استحقاق الطاعنة لمكافأة نهاية الخدمة استناداً للقاعدة العامة الواردة في نص الفقرة الأولى من المادة (23) مكرراً من القانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات المضافة بالقانون رقم (33) لسنة 2004 من أنه "لا يجوز للموظف أو العامل الجمع بين المعاش المستحق طبقاً لهذا القانون ومكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح في الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون"، وكان ما ورد بقانون العمل رقم (14) لسنة 2004 لا يتعارض مع ما نص عليه القانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات إذ لا يستحيل إعمالهما معاً¹³⁷ فبعد أن ميزت

¹³⁷ محكمة التمييز القطرية الطعن رقم 200 لسنة 2012 تاريخ الجلسة 2013/1/23 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز سنة 2013 - مرجع سابق - ص 82 وما بعدها

محكمة التمييز حكم الاستئناف فصلت في الموضوع وحكمت للطاعنة بأحققتها في مكافأة نهاية الخدمة.

والملاحظ على الحكم السابق أن محكمة التمييز فصلت في الموضوع ولم تكتفي بمجرد تمييز الحكم وإعادته إلى محكمة الاستئناف وإنما فصلت في الموضوع وحسنت النزاع حتى لا يطيل ذلك من أمد التقاضي أمام المحاكم . بالنسبة لتوجه محكمة التمييز في الحكم السابق فإن المحكمة حتى تصل إلى أحقية العامل في مكافأة نهاية الخدمة ابتدعت حلاً قضائياً مفاده أن نصوص قانون العمل تعتبر قانوناً خاصاً ، في حين أن قانون التقاعد و المعاشات يعتبر قانوناً عاماً فالأصل أن يتم تطبيق القانون الخاص إلا إذا خلا من نص يواجه المسألة المعروضة عليه ، فإنه يرجع إلى القانون العام في هذه الحالة ، وإذا أخذنا بعين الاعتبار كيفية قيام محكمة التمييز بتطبيق نص المادة 56 من قانون العمل فإنه يفهم من ذلك أنها لم تعتبر استحقاق المعاش وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات مانعاً من صرف مكافأة نهاية الخدمة على سند من أن استحقاق المكافأة كان بموجب قانون خاص هو الأولى بالتطبيق ، وأما المعاش فهو بموجب قانون عام وهو قانون التقاعد و المعاشات ، فالمحكمة كأنها فكت التعارض الذي قد يثار بين قانون العمل و قانون التقاعد و المعاشات، وهذا حل يحمد لمحكمة التمييز أنها قامت به في ظل غياب نص صريح يحكم المسألة وهو اجتهاد لا يمكن إلا احترامه.

إلا أن الباحث لا يتفق مع ما ذهبت إليه محكمة التمييز القطرية ، حيث أن قانون التقاعد و المعاشات لا يعتبر قانوناً عاماً، وقانون العمل قانون خاص ، ويبرر ذلك أن الأصل في علاقات الأفراد الخاصة أن يحكمها القانون المدني بوصفه الشريعة العامة في النزاعات الخاصة ، وخرج من القانون المدني قانون العمل الذي يطبق على فئة محددة هي فئة العمال في القطاعات الخاصة سواء كانوا قطريين أو أجنب ، وقانون التقاعد و المعاشات يطبق على فئة

محددة هي فئة العمال القطريين، وبالتالي فالأولى أن يكون قانون التقاعد و المعاشات هو القانون الخاص لا قانون العمل ، علاوة على ذلك المشكلة القانونية في النزاع السابق تكمن في مدى أحقية العامل بمكافأة نهاية الخدمة في ظل خضوعه لنظام التقاعد و المعاشات .

والباحث يتفق مع تسبب محكمة الاستئناف ولكن يختلف معها في النتيجة التي وصلت إليها ، كما أنه يتفق مع النتيجة التي وصلت إليها محكمة التمييز وإن كان يختلف مع الأخيرة في التسبب ، وبيان ذلك أن تسبب محكمة الاستئناف القائل بأن إذا توافرت شروط استحقاق المعاش و استطاع العامل اقتضائه مباشرة بعد انتهاء خدمته ، فإن صاحب العمل لا يلزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة يعتبر حلاً منصفاً حيث أن رب العمل الذي ألزم بدفع اشتراكات طوال فترة خدمة العامل يعتبر ساهم في تأمين العامل واستحقاقه المعاش ، مما يبرر عدم قيامه بدفع مكافأة نهاية الخدمة ، علاوة على ذلك أن المعاش الذي تصرفه الهيئة العامة للتقاعد يعتبر ميزة أفضل للعامل وذلك لأنه سيصرف للعامل بقية حياته ، كما سيستفيد منه ورثته بعد مماته .

أما عن كيفية الوصول إلى مثل هذا الحل فإن الباحث يرى أنه إزاء عدم وجود نص فإن محكمة الاستئناف استعملت القياس¹³⁸ لاستنتاج الحل السابق ، حيث أن القانون خلا من نص يعالج هذه المسألة ولكن وضع المشرع نص المادة 56 من قانون العمل والتي يمكن القياس عليها، ذلك لأن العلة في حالة العامل الذي يستحق معاش من الدولة بناء على نظام إجباري يساهم فيه كل من العامل ورب العمل متوافرة أكثر من توافرها في حالة رب العمل الذي يمنح

¹³⁸ القياس هو إلحاق واقعة لا نص على الحكم فيها ، بواقعة ورد النص على حكمها ، لتساوي العلتين في الواقعتين ، ومثال ذلك شرب الخمر الذي ثبت تحريمه بنص القرآن لعلة الإسكار يقاس عليه كل نبيذ توافرت فيه نفس العلة ويأخذ نفس حكمه وهو التحريم ، انظر في ذلك عبدالوهاب خلاف - علم أصول الفقه - دار القلم للنشر و التوزيع - الطبعة العشرون سنة 2015 - ص58 و 59

ميزة للعامل ، ولكن الباحث يختلف مع النتيجة التي وصلت إليها محكمة الاستئناف عندما حكمت بعدم أحقية العامل لمكافأة نهاية الخدمة ، ذلك أن العامل في المثال السابق مدة خدمته 14 سنة ، و الحالات التي نص عليها المشرع القطري في المادة 6 من قانون التقاعد و المعاشات¹³⁹ لا تنطبق ، حتى الحالة الواردة في البند الخامس من المادة 6 والتي مفادها " إلغاء الوظيفة أو إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة ، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس سنوات" لا تنطبق لأن العامل لا يعمل في جهة حكومية و إنما شركة مساهمة وبالتالي كان الأولى أن تحكم محكمة الاستئناف بأحقية العامل لمكافأة نهاية الخدمة.

أما بشأن تسبب محكمة التمييز فإن الباحث لا يرى أن قانون العمل قانون خاص يقيد قانون التقاعد و المعاشات ، وإنما هذان قانونان مستقلان لكل منهما مجاله المختلف عن الآخر ، فالأصل أن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة يكون وفقاً لقانون العمل وتحديداً نص المادة 54 ، ولكن في بعض الحالات قد يتم حرمان العامل إذا كان رب العمل قد منحه ميزة أفضل وذلك بموجب نص المادة 56 من قانون العمل ، فالسؤال المطروح هو هل المعاش الذي تلتزم به

¹³⁹ تنص المادة على أن " يُستحق المعاش إذا انتهت خدمة الموظف أو العامل بأحد الأسباب الآتية:

- 1 - الوفاة.
 - 2 - بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة أو إنهاء الخدمة بالطريق التأديبي، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة.
 - 3 - الاستقالة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة، وكان عمر الموظف أو العامل لا يقل عن أربعين سنة.
 - 4 - عدم اللياقة الطبية طبقاً لما تقررره اللجنة الطبية.
 - 5 - إلغاء الوظيفة أو إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة ، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس سنوات.
- ويجوز للشركات الخاضعة لأحكام هذا القانون والجهات الأخرى التي يقرر مجلس الوزراء سريان أحكامه عليها، تطبيق هذا الحكم بشرط أن تتحمل جميع الالتزامات المالية المترتبة على ذلك، بعد موافقة مجلس الوزراء .
- 6 - انتهاء الخدمة لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة

الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات يدخل في نص المادة 56 ؟ فهذا الذي كان ينبغي على المحكمة أن تحده ، لا أن تذهب إلى أن كل عامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة بصرف النظر عن مدة خدمته وما إذا كان يستحق معاشاً تقاعدياً أم لا وفقاً لقانون التقاعد والمعاشات بذريعة وجود نص خاص هو الأولي بالتطبيق .

ويترتب على حكم التمييز السابق نتيجة مهمة مفادها أن العامل القطري حتى لو كان يستحق المعاش التقاعدي فإنه يستحق أيضاً مكافأة نهاية الخدمة ذلك أنه لم يرد في قانون العمل نص يعالج المسألة وأحكام قانون العمل تعتبر نصوصاً خاصة، وهي التي تطبق لا قانون التقاعد و المعاشات ، وهذه النتيجة ربما يسعفها غموض نص المادة 56 من قانون العمل غير أنها تهدد بخسارة فادحة لأصحاب الشركات الخاصة الذين يقومون بتعيين عمال قطريين مما سيسبب عزوف لديهم عن توظيف العامل القطري لأنه مكلف . هذا هو اجتهاد محكمة التمييز في قضية عرضت عليها ، لكن هل محكمة التمييز تمسكت بنفس الاجتهاد عندما عرضت عليها قضية استحقاق مكافأة نهاية الخدمة ولكن مدة خدمة العامل كانت أقل؟

القضية الثانية

تتلخص وقائع القضية في أن شخصاً قطري الجنسية يعمل لدى شركة من تاريخ 2006/1/8 ونتيجة لشكوى جنائية تم تقديمها ضده قامت الشركة بإيقافه عن عمله لحين البت في الاتهام الجنائي الموجه إليه ، وعندما صدر قرار النيابة العامة بحفظ البلاغ فوجئ العامل بأن الشركة قامت بإنهاء خدماته مما دفعه إلى إقامة دعوى قضائية يطالب فيها بمستحققاته المالية (تشمل مكافأة نهاية الخدمة) ، حكمت محكمة أول درجة بإلزام المطعون ضدها بأن تؤدي للطاعن مبلغاً مقداره 141.621 ريال قطري وتسليمه شهادة بمدة خدمته ورفض ما عدا ذلك

من طلبات، نتيجة لأن الحكم لم يلق قبول الأطراف طعن كل من المدعي و المدعي عليه على هذا الحكم بالاستئناف¹⁴⁰.

حكمت محكمة الاستئناف فيما يتعلق بحق العامل في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة برفض طلبه وعدم أحقيته في مكافأة نهاية الخدمة حيث أن محاكم الاستئناف تمسكت بأن خضوع العامل القطري لنظام التقاعد و المعاشات المقرر بموجب قانون التقاعد و المعاشات رقم 24 لسنة 2002 ، يمنع استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة ، وقدمت ثلاث تبريرات لذلك وهي أولاً: وجود تعارض واضح بين نصوص قانون التقاعد و المعاشات وقانون العمل بشأن رد الاشتراكات ، ذلك أنه بموجب نص المادة 23 من قانون التقاعد و المعاشات فإن رد الاشتراكات لا يكون إلا في حالة عدم توافر شروط استحقاق المعاش ، أما في قانون العمل وتحديداً نص المادة 56 فإن رد الاشتراكات أو الحصول على مكافأة نهاية الخدمة يخضع لمحض اختيار العامل ، ثانياً : قانون التقاعد و المعاشات يجيز الجمع بين المعاش و المكافأة بشأن مدة الخدمة التي تزيد على عشرين سنة وذلك استناداً إلى نص المادة 23 مكرر ، وهو ما لا يجيزه قانون العمل ، ثالثاً: أن نظام التأمين و التقاعد يتصل بالنظام العام ولا يملك كل من الهيئة أو العامل على السواء الانفكاك من أحكامه بل يخضع لأحكامه جبراً عنه فتحديد نسب الاشتراكات وكيفية الاستقطاع منها وكيفية ردها حددها القانون ، أما نظام التأمين الوارد في المادة 56 من قانون العمل فهو نظام تأميني يستحدثه صاحب العمل لا الدولة ، واشتراك العامل فيه يكون بمحض إرادته ، ونتيجة لما سبق خلصت محكمة الاستئناف إلى عدم أحقية العامل

¹⁴⁰ محكمة التمييز القطرية الطعن رقم 195 لسنة 2013 تاريخ الجلسة 2013/11/26 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز سنة 2013 - مرجع سابق - ص 447 وما بعدها

بمكافأة نهاية الخدمة طالما أنه خاضع لنظام التقاعد و المعاشات التي فرضته الدولة¹⁴¹. فتم الطعن على هذا الحكم بطريق التمييز .

أيدت محكمة التمييز توجه محكمة الاستئناف السابق وقضت في حكم لها بأن " الطاعن ينعي بالسبب الثاني على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبيب، وفي بيان ذلك يقول إن الحكم قضى بعدم استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة وبديل التقاعد على سند من خضوعه لنظام التأمين والتقاعد واستمرار تحصيل الاشتراكات منه بعمله لدى شركة للاتصالات على الرغم من خلو الأوراق مما يؤيد ذلك ودون أن يبين الحكم المصدر الذي استقى منه الدليل فيما انتهى إليه من نتيجة، مما يعيبه ويستوجب تمييزه . وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أن البين أن الحكم المطعون فيه بعدما أورد في أسبابه الواقعية ما تضمنه كتاب الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية - المرفق بالأوراق - من تسجيل الطاعن بقاعدة بيانات الهيئة حتى تاريخ الكتاب لدى شركة للاتصالات وأنه كان مسجلاً بقاعدة البيانات لدى الشركة المطعون ضدها من 2006/1/8 حتى 2008/1/20 ولم يتقدم بطلب رد اشتراكاته، عاد وحمل قضاءه في خصوص عدم استحقاق الطاعن مكافأة نهاية الخدمة وبديل التقاعد على ما كشفت عنه الأوراق في شأن استمرار خضوع الطاعن لنظام التأمين والتقاعد بعمله لدى شركة للاتصالات، مما يكون معه قد أبان المصدر الذي استقى منه

¹⁴¹ راجع فيما سبق حكمة محكمة الاستئناف في الاستئنافين رقم 20 و 2012/36 - مشار إليه عند القاضي مشار إليه عند القاضي أحمد منصور محمد علي - مرجع سابق - ص 586 وما بعدها

الدليل فيما خلص إليه من نتيجة في هذا الصدد، ومن ثم يكون النعي على غير أساس¹⁴² .
ورفضت محكمة التمييز الحكم بمكافأة نهاية الخدمة في الحكم السابق تأييداً لمحكمة الاستئناف.
يلاحظ على حكم محكمة التمييز السابق أنه جاء جواباً على الدفع المبدأ من الطاعن أنه
لا يوجد دليل على خضوعه لقانون التقاعد و المعاشات الأمر الذي يبطل حرمانه من مكافأة
نهاية الخدمة ، وأجابت عن ذلك المحكمة بأن أوراق الدعوى يوجد فيها كتاب من الهيئة العامة
للتقاعد و المعاشات مما يثبت استمرار خضوعه لنظام التقاعد و المعاشات ، كما أنه لم يتقدم
بطلب رد اشتراكاته حتى يستحق مكافأة نهاية الخدمة ، و الحكم السابق - رد الاشتراكات و
الحصول على مكافأة نهاية الخدمة- يستفاد من نص المادة¹⁴³ 23 من قانون التقاعد والمعاشات
، فالقاعدة التي يمكن أن نستنتجها من الحكم السابق هي أن مجرد خضوع العامل لقانون التقاعد
و المعاشات يحرمه من مكافأة نهاية الخدمة ، ما لم يتقدم بطلب رد اشتراكاته حينها يستحق
مكافأة نهاية الخدمة ، فحكم التمييز هذا خالف اجتهاد محكمة التمييز السابق ، ولكن هل هذا
الاجتهاد في محله ؟

من وجهة نظر الباحث المتواضعة اجتهاد محكمة التمييز السابق محل نظر ، ذلك أنه
وسع من تطبيق نص المادة 56 من قانون العمل ، حيث أن المادة الأخيرة تشترط أن يمنح رب
العمل ميزة للعامل حتى لا يلزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة ، أما حكم التمييز السابق يشترط مجرد
الخضوع لنظام التقاعد و المعاشات حتى يحرم العامل من حقه ، وهذا التفسير لا يجوز لأن فيه

¹⁴² محكمة التمييز القطرية الطعن رقم 195 لسنة 2013 تاريخ الجلسة 2013/11/26 - مجموعة الأحكام الصادرة عن
الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز سنة 2013 - مرجع سابق - ص 448 وما بعدها
¹⁴³ تنص المادة على " إذا لم تتوافر في الموظف أو العامل شروط استحقاق المعاش، ترد إليه اشتراكاته التي سددها عن
مدة خدمته وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، بالإضافة إلى تحمل جهة العمل مكافأة نهاية الخدمة المقررة له"

انتقاص من حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة وهذا ما لا تجيزه المادة الرابعة من قانون العمل القطري ، التي جعلت الحقوق المقررة في قانون العمل هي الحد الأدنى ولا يجوز النزول عنها، من جهة أخرى المحكمة في ثنايا الحكم عرضت لمدة العامل وهي سنتين من تاريخ 2006/1/8 حتى تاريخ 2008/1/20 فمدة خدمته سنتين وهو بذلك قطعاً لا يندرج تحت إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 6 من قانون التقاعد و المعاشات ، وبالتالي لا يتصور تطبيق نص المادة 56 وإنما تطبق المادة 54 التي تحدد كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة ، فالسؤال هو ما هو سند المحكمة في هذا الاجتهاد ؟ لعل المحكمة أرادت أن تغلق الباب على الحالة التي يعمل فيها الشخص في جهة لمدة بسيطة ثم ينتقل إلى جهة أخرى ، مثال ذلك عامل قطري يعمل لدى شركة خاضعة لقانون العمل لمدة سنة ثم بعد ذلك ينتقل إلى جهة أخرى فوفقاً للمجرى العادي للأمر عند انتهاء خدمته يستحق مكافأة نهاية الخدمة ، لكن استناداً إلى الحكم السابق لمجرد خضوعه لنظام التقاعد و المعاشات فإنه سيحرم من مكافأة نهاية الخدمة حتى وإن لم يمنح ميزة عند نهاية الخدمة!!!

ويترتب على الحكم السابق نتيجة مهمة هي أن العامل القطري الذي يخضع لنظام التقاعد و المعاشات يحرم من مكافأة نهاية الخدمة بغض النظر عن مدة عمله في الجهة ، ولا يستحقها إلا إذا قام باسترداد اشتراكاته من رب العمل ، ويمكن إضافة حالة أخرى هي حالة اتفاق صاحب العمل و العامل على إمكانية العامل الجمع في هذه الحالة الاتفاق هو الذي يحكم ويستحق العامل حتى لو وجد ما يعارضه في اللائحة الداخلية للمنشأة . وجراء تعارض اجتهادات

محكمة التمييز في هذه المسألة فإنه يفضل أن يتم تفعيل ما قرره المادة 7¹⁴⁴ من القانون رقم 10 لسنة 2003 بإصدار قانون السلطة القضائية و المتمثل في اجتماع دوائر التمييز لتوحيد المبادئ بشأن أحقية العامل في الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و معاش التقاعد ، كما أنه يجب على المشرع التدخل بتعديل تشريعي يعالج هذه الحالة مع الأخذ بعين الاعتبار أن التفرقة بين الجهات الخاصة التي تمول من قبل الدولة و الجهات الخاصة التي لا تمول من قبل الدولة ذلك لأن الجهات الأولى لها قدر من الاستقرار المالي لا يتوافر بالنسبة للثانية الأمر الذي يبرر اختلاف الحكم بالنسبة لكل منهم.

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن التداخل بين نص قانون العمل و قانون التقاعد و المعاشات كان بسبب المادة 23 مكرر من قانون التقاعد و التي كان تقضي بإمكانية الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش بعد أن تتجاوز مدة خدمة العامل 20 سنة ، ولكن المادة السابقة ألغيت بموجب القانون رقم 14 لسنة 2016 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات، وبقيت المادة 23 والتي تحدثت أيضاً عن مكافأة نهاية الخدمة الأمر الذي شكل نوع من الحيرة في التطبيق في الواقع العملي ، حيث أن نص المادة 23 يشترط استرداد الاشتراكات لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة ، فالسؤال هنا هل هناك تداخل بين نص المادة 23 من قانون التقاعد و المعاشات و قانون العمل وتحديداً في ظل اختلاف اجتهاد محكمة التمييز في المسألة ؟ وهذا ما يدفنا لدراسة تأثير قانون التقاعد و المعاشات على استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة وذلك في الفصل الثاني.

¹⁴⁴ تنص على " إذا رأيت إحدى دوائر محكمة التمييز العدول عن مبدأ قانوني قرره أحكام سابقة صادرة منها أو من الدوائر الأخرى أو عرضت مسألة تتعلق بتنازع الاختصاص سلباً أو إيجاباً، أحالت الدعوى إلى دوائر المحكمة مجتمعمة للفصل فيها. "

الفصل الثاني

تأثير قانون التقاعد و المعاشات على مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل

تمهيد وتقسيم:

خلصنا في الفصل السابق إلى أنه يشترط لاستحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة توافر ثلاثة شروط ؛ هي أن يرتبط مع رب العمل بعقد عمل خاضع لقانون العمل ، و الثاني أن تنتهي خدمة العامل بشرط أن يقضي المدة المقررة وأن لا يكون الانتهاء بسبب توقيع إحدى الجزاءات التأديبية عليه ، والشرط الأخير هو أن لا يكون العامل خاضعاً لنظام تأمين أفضل ، واتضح لنا أنه في القانون القطري يعد هذا الشرط محل جدل بالنسبة للعامل القطري الذي يخضع لقانون التقاعد و المعاشات، كما تعرضنا لخلاف محاكم التمييز القطرية في تفسير نص المادة 56 من قانون العمل، ووجهة نظر الباحث كانت أن العامل القطري الذي تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة ، لأنه في هذه الحالة سوف يكون قد توفرت له ميزة ويستطيع المطالبة بها.

في هذا الفصل سوف نناقش تأثير قانون التقاعد و المعاشات على استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة ، وتحديدًا نص المادة 23 و المادة 23 مكرر - حتى وإن ألغيت - لنرى المشكلة العملية التي يثيرها هذا القانون وكيفية تأثيره على قانون العمل ، و الجدير بالذكر أن قانون التقاعد و المعاشات يطبق بشكل أساسي على الموظفين القطريين الخاضعين لأحكام قانون الموارد البشرية و موظفي شركات المساهمة و المؤسسات و الهيئات العامة و الجهات التي يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء¹⁴⁵ ، فهو يطبق بصفة أصلية على القطريين في الجهات

¹⁴⁵ المادة 2 من قانون التقاعد و المعاشات القطري

الحكومية و استثناءً على القطريين العاملين في الجهات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار مجلس الوزراء، لذلك سوف تتم الإشارة إلى بعض الأحكام التي تنطبق على الموظفين العموميين بالقدر الذي يخدم الرسالة ويهدف المقارنة أو الاستقادة منها ومدى إمكانية تطبيقها على العاملين في القطاعات الخاصة . وتجدر الإشارة في البداية إلى أنه نظراً لعدم وجود مراجع تحدثت عن قانون التقاعد والمعاشات فإن الباحث سوف يستعين بأحكام المحاكم وبعض المواقع الرسمية كموقع الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية وندوة خاصة بالتقاعد والمعاشات ومقابلة رسمية مع أحد المختصين في الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية وذلك بهدف الإلمام بالمعلومات المهمة والأساسية عن نظام التقاعد و المعاشات ، ولن ننسى بالطبع نصوص القانون سواء كان قانون التقاعد و المعاشات أو قانون العمل أو قانون الموارد البشرية حيث أنها سوف تسعفنا في الشرح و التحليل والنقد .

وفي هذا الصدد أول ما يجب ملاحظته هو أن المشرع القطري لم يتبنى نظاماً للتأمينات الاجتماعية وإن كان لديه نظام ضمان اجتماعي وذلك بموجب القانون رقم 38 لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماع و القوانين المعدلة له¹⁴⁶ ، كما أن لديه نظام تقاعد خاص بالقطريين العاملين في القطاع الحكومي وبعض الجهات الخاصة والذي استحدثه بموجب القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات ، والذي يعيننا في هذه الرسالة هو نظام التقاعد والمعاشات حيث أنه هو الذي يحدث تداخل بينه وبين قانون العمل ، لذلك في البداية سوف نعطي لمحة عامة عن نشأة قانون التقاعد والمعاشات في دولة قطر ، وما هو نطاق تطبيقه وأخيراً سوف نقوم بالتمييز بينه وبين نظام الضمان الاجتماعي ، ثم في المبحث الثاني سوف نعالج مكافأة نهاية الخدمة

¹⁴⁶ الدكتور علي حسين نجيد - مرجع سابق - ص 538

للعامل القطري في قانون التقاعد و المعاشات ، وعلى هذا سوف يكون تقسيم هذا الفصل إلى
مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول : لمحة عامة عن نظام التقاعد و المعاشات

المبحث الثاني : مكافأة نهاية الخدمة للعامل القطري في قانون التقاعد والمعاشات

المبحث الأول

لمحة عامة عن نظام التقاعد و المعاشات¹⁴⁷

نظام التقاعد والمعاشات الذي استحدثه المشرع القطري بموجب القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات يهدف إلى إضفاء حماية اجتماعية على المواطن القطري بتوفير حياة كريمة له ولأفراد أسرته المستحقين من بعد مماته وذلك من خلال توفير المعاش المستحق لهم وفقاً لأحكام القانون¹⁴⁸، فهو بذلك يؤدي دوراً مقارب إلى ما يقوم به نظام التأمين الاجتماعي¹⁴⁹ ، حيث أن كلاهما يحاول توفير حماية اجتماعية ولكن نظام التأمين الاجتماعي أشمل، حيث أنه يغطي أخطاراً أكثر من نظام التقاعد و المعاشات فالأخير يركز على حياة العامل أو الموظف الخاضع لأحكامه بعد انتهاء خدمته ولا يمنحه سوى المعاش ، على خلاف الأول الذي قد يعطي معاشاً ومزايا أخرى تكفل توافر حياة كريمة للشخص. ويلاحظ أن الحق في التأمين في دولة مصر هو حق دستوري ، حيث أن الدستور المصري الصادر سنة 1971 نص على ذلك في المادة

¹⁴⁷ يود الباحث التنبيه أنه في حالة ما إذا قام بالإشارة إلى نظام التقاعد و المعاشات ، فإنه يعني قانون التقاعد و المعاشات ما لم يقتضي سياق الكلام غير ذلك.

¹⁴⁸ الموقع الرسمي للهيئة العامة للتقاعد و المعاشات - أسئلة شائعة -

¹⁴⁹ التأمين الاجتماعي هو نظام يهدف لتغطية أخطار معينة تهدد الخاضعين لأحكامه وتقوم على إدارته جهات لا تهدف

إلى تحقيق الربح كما أنه نظام إجباري يساهم كل من الدولة و رب العمل في تمويله - انظر الدكتور مصطفى أحمد أبو عمرو - مرجع سابق - ص 29

17¹⁵⁰ ، كما أن دستور مصر الحالي الصادر سنة 2014 نص أيضاً على الحق في التأمين الاجتماعي وذلك في المادة 17 بقوله " تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة" ويلاحظ أن الدستور القطري قد خلا من نص مشابه ولعل السبب أن المشرع حتى الآن لم يتبنى نظاماً للتأمينات الاجتماعية .

وبما أن نظام التقاعد و المعاشات هو المعني بالدراسة فإن في هذا المبحث سوف يتم التحدث فيه أولاً عن نشأة وتطور هذا النظام في دولة قطر و ثم بعد ذلك نطاق تطبيقه ، مروراً إلى التمييز بينه وبين نظام الضمان الاجتماعي و الهدف من ذلك هو تقديم فكرة عامة عن النظام و الأشخاص المخاطبين بأحكامه وتمييزه عن نظام الضمان الاجتماعي الأنظمة الذي قد يختلف به، وعلى هذا سوف يكون تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب لدراسة المواضيع السابقة على التوالي.

¹⁵⁰ الدكتور مصطفى أحمد أبو عمرو - مرجع سابق ص 54

المطلب الأول

نشأة نظام التقاعد و المعاشات في دولة قطر

إن أول تنظيم للتقاعد والمعاشات في دولة قطر كان بموجب المرسوم بقانون رقم 7 لسنة 1984 في شأن تقاعد الموظفين المدنيين¹⁵¹ ، ولكن سرعان ما تم إيقاف العمل بهذا المرسوم بقانون وذلك بموجب القانون رقم 8 لسنة 1984 بتأجيل العمل بالمرسومين بقانونين رقمي 6 لسنة 1984 و 7 لسنة 1984 في شأن التقاعد العسكري وتقاعد الموظفين المدنيين¹⁵²، ويبرر البعض ذلك أن المرسوم بقانون عندما عرض على مجلس الشورى تم إيقاف العمل به لأنه لم يكن يغطي جميع الفئات التي أرادت الدولة تغطيتها¹⁵³، ولعل ما يساند الحجة السابقة أنه بالرجوع إلى المرسوم بقانون وتحديدًا في المادة 1 نجد أنه يسري على " 1 - الموظفين، ويعتبر موظفًا في تطبيق أحكام هذا القانون كل موظف أو عامل ذكر أو أنثى، معين في وظيفة دائمة، وخاضع لقانون الوظائف العامة المدنية . 2 - العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تملك الدولة 50% من رأسمالها على الأقل، وذلك مع عدم الإخلال بما ورد من أحكام أكثر ميزة لهم في صناديق التقاعد الخاصة بهم" فالملاحظ على المادة السابقة أنها فقط تغطي العاملين بالقطاع الحكومي

¹⁵¹ الجريدة الرسمية العدد 9 تاريخ 15/10/1984 - مأخوذ من موقع الميزان -

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=591&language=ar> - آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/22

¹⁵² الجريدة الرسمية العدد 11 تاريخ 20/12/1984 - مأخوذ من موقع الميزان -

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=427&language=ar> - آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/22

¹⁵³ الأستاذ هاشم السادة - ندوة قانون التقاعد و المعاشات - نظمتها جمعية المحامين القطرية المقامة في تاريخ 2016/4/20 - الدقيقة 22:20 - <https://www.youtube.com/watch?v=kcVpFUuK1E&t=1697s>

وبعض العاملين في الشركات بشرط أن تكون الدولة مساهمة فيها ، أما القطريين في الجهات الخاصة فهذه المادة لا تنطبق عليهم لذلك تم إيقاف العمل بالمرسوم بقانون .

وما يؤكد أنه تم إيقافه بعد عرضه على مجلس الشورى أنه صدر بموجب مرسوم بقانون ، و الأداة التشريعية الأخيرة في ظل النظام الأساسي المؤقت المعدل لسنة 1972¹⁵⁴ لا تكون إلا في غيبة مجلس الشورى حيث نصت المادة 27 من النظام على أنه " إذا طرأت أحوال استثنائية تتطلب اتخاذ تدابير عاجلة لا تحتمل التأخير ويقتضي تنظيمها إصدار قوانين ولم يكن مجلس الشورى منعقداً، جاز للأمير أن يصدر في شأنها مراسيم لها قوة القوانين ...". فالملاحظ أن المادة السابقة اشترطت أن لا يكون مجلس الشورى منعقداً توافر ظروف و توافر ظروف استثنائية متروكة لتقدير سمو الأمير¹⁵⁵، أما بالنسبة لعرضه على مجلس الشورى فيلاحظ أنه تم إيقاف العمل به بموجب قانون ، والأداة التشريعية الأخيرة يشترك مجلس الشورى في إصدارها¹⁵⁶ . وتجدر الإشارة إلى أن القانون الذي أوقف العمل بالمرسوم بقانون بشأن تقاعد الموظفين المدنيين نص على أنه سيصدر قانوناً جديداً ينظم المسألة وذلك في المادة 1 بقوله " يؤجل العمل بأحكام كل من المرسوم بقانون رقم 6 لسنة 1984م والمرسوم بقانون رقم 7 لسنة 1984 في شأن التقاعد العسكري وتقاعد الموظفين المدنيين على التوالي، وذلك حتى صدور قانون آخر في هذا الشأن" ولكن المادة السابقة لم تشر إلى مدة معينة وإنما اكتفت بالإشارة إلى قانون سوف يصدر في المستقبل.

¹⁵⁴ الجريدة الرسمية العدد 5 تاريخ 19/4/1972 - مأخوذ من موقع الميزان -

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=2285&language=ar> - آخر زيارة له في تاريخ

2019/3/22

¹⁵⁵ للتفصيل في ذلك يراجع الدكتور حسن عبدالرحيم السيد - المدخل لدراسة الدستور القطري - كلية القانون - جامعة

قطر - الطبعة الأولى 2016 - ص 278 وما بعدها

¹⁵⁶ المرجع السابق - ص 278

وبالفعل صدر القانون المنتظر وذلك بموجب القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات حيث أن القانون الأخير يعد هو القانون الفعلي الذي بموجبه وضعت المظلة الأولى للتقاعد و المعاشات في دولة قطر ، فالقانون السابق نص في المادة 45 منه نصت على أنه " ينشأ صندوق يسمى «صندوق المعاشات» تؤدي إليه الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القانون وأي مبالغ أخرى تخصص له في موازنة الدولة" وبالفعل تم أخيراً تفعيل نظام التقاعد و المعاشات في دولة قطر بعد انتظار يزيد على 15 سنة !!! ولكن السؤال الذي يطرح هو إذا لم يكن هناك نظام تقاعد و معاشات قبل المرسوم بقانون فكيف كان الوضع بالنسبة للعامل القطري؟ وكيف يتم تأمين له حياة كريمة بعد انتهاء خدمته؟

قبل صدور المرسوم بقانون نجد أنه كان يعتمد بشكل كبير على مكافأة نهاية الخدمة التي تمنحها القوانين المعمول بها سواء كان ذلك قانون العمل لسنة 1962 أو قانون الوظائف العامة المدنية لسنة 1967 وذلك ما لخصته إحدى أحكام محكمة الاستئناف القطرية بقولها "ومن حيث أن البين من نصي تشريعات التأمينات الاجتماعية و المعاشات المدنية للموظفين و العاملين ان المشرع قد استحدث لأول مرة قانوناً لتنظيم المعاشات هو بالمرسوم بقانون رقم 7 لسنة 1984 في شأن تقاعد الموظفين المدنيين ثم صدر القانون رقم 8 لسنة 1984 بتأجيل العمل بهذا القانون إلى أن صدر القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات ليكون أول قانون يحكم تنظيم المعاشات للموظفين و العاملين، وفي ظل غياب تنظيم لهؤلاء قرر المشرع في قوانين الوظائف العامة المتعاقبة بدءاً من القانون رقم 9 لسنة 1967 وقوانين العمل بدءاً من القانون رقم 3 لسنة 1963 استحقاق الموظف أو العامل - قطرياً كان أو غير قطري - لمكافأة نهاية الخدمة لتوفير

المزيد من أسباب الحياة الكريمة للموظفين وتأمينها في أرحح مراحلها عند انتهاء خدمتهم¹⁵⁷، كما يتم الاعتماد على ما قد تمنحه بعض الجهات من مميزات تشبه نظام التقاعد ، بحيث يشترك فيها العامل باشتراكات تحددتها الجهة ثم عند انتهاء خدمته يدفع له شهرياً معاش من الجهة¹⁵⁸.

وتجدر الإشارة إلى أن نظام التقاعد و المعاشات المفروض بموجب قانون التقاعد و المعاشات هو نظام إجباري وليس اختياري ، كما أن قواعده تعتبر آمرة لا مكملة ، ويترتب على ذلك نتيجة مهمة هي أنه لا يجوز لرب العمل أو العامل الاتفاق على عدم الخضوع له ، كما أنه لا يجوز طلب الخروج منه بعد صدور القانون أو قرار مجلس الوزراء بالنسبة لبعض الجهات التي يطلب خضوعها للقانون صدور قرار مجلس الوزراء ، فهو نظام إلزامي على المخاطبين به لا يمكنهم الفكك منه¹⁵⁹، و لا يجوز للعامل أو جهة العمل تعديل اشتراكاتهم المقررة في القانون ، ولعل السبب في إلزامية هذا النظام هو أنه لو سمح لكل من رب العمل و العامل الاتفاق على عدم الخضوع لهذا النظام فإنه لن يحقق الهدف منه ذلك أنه لو سمح الاتفاق على إنقاص الاشتراكات أو طريقة استحقاق المعاش لفقد النظام قيمته ، كما أن القانون الذي بموجبه فرض هذا النظام يأخذ نفس طبيعة قانون العمل فهو يعد أحد فروع القانون الاجتماعي ، وقانون العمل له صبغة إلزامية حيث أنه في جل مواده حماية للعامل والأمر نفسه بالنسبة لقانون التقاعد و المعاشات حيث أنه

¹⁵⁷ حكم محكمة الاستئناف القطرية الاستئناف رقم 2012/22 - مشار إليه عند القاضي أحمد منصور محمد علي -

مرجع سابق - ص 580

¹⁵⁸ ولعل هذا يستفاد من محكمة الاستئناف قطر - الطعن رقم 4 - لسنة 2010 قضائية - مشار إليه سابقاً ، حيث أن ملخص الحكم هو أن شخص كان يعمل مؤسسة وأحيل إلى التقاعد في تاريخ 1988/5/9 وكان يتقاضى معاش من جهة عمله ، ثم عمل لدى جهة أخرى بتاريخ 1991/5/11 حتى أحيل إلى التقاعد لبلوغه السن القانونية بتاريخ 2006/3/8 ، موضوع النزاع في القضية السابقة يتعلق بحق الشخص في الحصول على راتبه التقاعدي من الهيئة العامة و الذي حكمت له به محكمة الاستئناف القطرية ، ووجه الشاهد أن الشخص كانت تصرف له ميزة من جهة عمله.

¹⁵⁹ الأسئلة الشائعة (المشتركون وجهات العمل) الأسئلة 7 ، 8 ، 9 - موقع الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات -

<https://www.grsia.gov.qa/ar/Pages/FAQ.aspx> - تمت زيارته في 2018/10/24

له صفة إلزامية لحماية المتقاعد من تعسف الجهة في بعض الأحيان ، أو الهروب من تطبيق بعض أحكامه التي قد تشكل عبء مالي على الجهة.¹⁶⁰

ومن الجدير بالذكر أن قانون التقاعد و المعاشات في المادة 54 نص على أنه "يصدر مجلس الوزراء، بناء على اقتراح الهيئة، اللائحة التنفيذية لهذا القانون" ومفاد النص السابق أن هناك لائحة تنفيذية لتطبيق القانون سوف تصدر ، والملاحظ على القانون أنه ترك تطبيق بعض النصوص لصدور لائحة تنفيذية¹⁶¹ منها المواد¹⁶² 3 ، 7¹⁶³، 23¹⁶⁴ و غيرها من المواد ، لكن ومع الأسف نجد أن اللائحة التنفيذية لم تصدر حتى الآن ولعل البعض يبرر ذلك بأنه في عام 2007 تم إعداد مشروع اللائحة التنفيذية ورفعها لمجلس الوزراء لاعتماده ، وكان التوجه في ذلك الوقت هو أن يحصل المتقاعد على مميزات أفضل بحيث يدخل ضمن المعاش بدل السكن وغيره

¹⁶⁰ الدكتور أحمد حسن البرعي - المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن - الناشر دار الفكر العربي - الطبعة الأولى 1983 - ص 40

¹⁶¹ اللائحة التنفيذية هي مجموعة القواعد القانونية العامة المجردة التي تصدر من السلطة التنفيذية بهدف تقديم بيانات تفصيلية عن كيفية تطبيق قانون معين راجع الدكتور حسن عبدالرحيم السيد - مرجع سابق - ص 275

¹⁶² تنص على " تطبق أحكام هذا القانون على من انتهت خدمته قبل تاريخ العمل به، وتقاضى المكافأة، إذا توافر بشأنه الشرطان التاليان: 1 - أن يتقدم بطلب بذلك إلى الهيئة خلال المدة التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون...."

¹⁶³ تنص على "بالإضافة إلى المزايا التي قد تستحق وفقاً للقانون، يسوى المعاش وفقاً للأسس التالية: 3 - مدة الخدمة الفعلية إذا كان انتهاء الخدمة لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة.

وفي جميع الأحوال تلتزم جهة العمل بسداد جميع الاشتراكات عن الفرق بين مدة الخدمة الفعلية ومدة الخدمة الاعتبارية، وكذلك قيمة المبالغ الإضافية في حالتي إلغاء الوظيفة أو إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي، وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون"

¹⁶⁴ تنص على "إذا لم تتوافر في الموظف أو العامل شروط استحقاق المعاش، ترد إليه اشتراكاته التي سدها عن مدة خدمته وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، بالإضافة إلى تحمل جهة العمل مكافأة نهاية الخدمة المقررة له"

لذلك تم إعداد مشروع قانون التأمينات الاجتماعية ونظراً لكون الأخير سوف يصدر فإن الجهة المعنية ارتأت عدم إصدار اللائحة اكتفاءً بالقانون الذي سوف يصدر¹⁶⁵.

وبالرجوع إلى الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية والاستفسار عن سبب عدم صدور اللائحة طرحت عدة أسباب أهمها : 1 - تكرار نصوص القانون في اللائحة ، 2 - طول المواد الموجودة في اللائحة فالبعض منها يصل إلى صفحة أو صفحة ونصف وهذا غير محبذ في النهج التشريعي، 3- عدم تضمن اللائحة التنفيذية قواعد واضحة حول استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، وإنما اكتفت بوضع أسس احتساب المكافأة لمن كان خاضعاً للقانون حين صدوره وتم احتساب اشتراكات الموظف أو العامل منها ولم يتم التطرق لدور جهة العمل في هذه المسألة¹⁶⁶ ، ومع الأسف وبعد ما يزيد على 15 سنة لم يتم إصدار اللائحة التنفيذية ولا حتى قانون التأمينات الاجتماعية، ولعل عدم صدور اللائحة التنفيذية هو من أقوى العيوب التي تعترى قانون التقاعد و المعاشات الحالي ذلك انه في بعض الحالات توجد نصوص في قانون التقاعد و المعاشات تحتاج إلى الأحكام التفصيلية الموجودة في اللائحة و التي لا يتصور تطبيق القانون من دونها وعدم صدور اللائحة التنفيذية قد يعطل تطبيقها وهذا لا يجوز¹⁶⁷ ، حيث أن الأصل أن في القانون بمجرد صدوره يدخل حيز النفاذ و التطبيق ولا يجوز تعطيل أحكامه أو إيقاف العمل بها بحجة

¹⁶⁵ علي راشد المري (مدير إدارة الشؤون القانونية في الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات) - ذلك خلال إجابته لسؤال وجه له في ندوة التقاعد و المعاشات المقامة من جمعية المحامين القطرية -

<https://www.youtube.com/watch?v=kcVpFUluK1E&t=1697s> - الدقيقة 53 وما بعدها

¹⁶⁶ مقابلة مع الأستاذة موزة محمد السليطي (مدير إدارة التخطيط و الجودة) في الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات

الاجتماعية بتاريخ 2018/12/16

¹⁶⁷ سوف يتم التعرض لبعض هذه النصوص لاحقاً بإذن الله

عدم صدور اللائحة ، ويستثنى مما سبق إذا صرح المشرع في القانون بتعليق تطبيقه على صدور لائحة تنفيذية¹⁶⁸.

غير أن الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية على الرغم من عدم صدور اللائحة التنفيذية إلا أنها أعدت على الموقع الإلكتروني الخاص بها أسئلة شائعة بين الناس وأعطت جواباً لها ، كما أنها بينت أيضاً الإجراءات المتبعة للقيام ببعض الأمور التي تتطلب صدور لائحة تنفيذية لتطبيقها مثالها ما نص عليه بالمادة 23 من استرداد الاشتراكات ، ولعل هذا قد يعتبر بمثابة عرف إداري¹⁶⁹ تكون لدى الهيئة والسبب في ذلك أن الهيئة اعتادت على القيام بهذه التصرفات في ظل عدم وجود اللائحة ولمدة ليست بالبسيطة أكثر من 15 سنة ، كما أن هذه الأمر كون عند الهيئة شعور بأن ما تمارسه ملزم لأنها تتصح الأفراد به وتقدمه على أساس أنه ملزم ، ولعل العرف الذي تكون في هذه الحالة هو عرف مكمل يهدف إلى سد النقص الموجود بعدم توافر اللائحة التنفيذية لهذا القانون¹⁷⁰ ، وبالرجوع إلى الهيئة و السؤال عن كيفية تطبيق هذه النصوص التي تطلب لائحة تنفيذية ، كان الجواب هو أنه بالنسبة للأحكام التي يترتب على تطبيقها تكلفة مالية فإنه يتم الحصول على موافقة مجلس الوزراء على أسس التطبيق ، أما تلك الأحكام التي تتعلق بالتسجيل وتوريد البيانات وغيرها من الأمور الإدارية ، فتتم عن طريق اعتماد رئيس الهيئة لإجراءاتها وذلك

¹⁶⁸ الدكتور حسن عبدالرحيم السيد - مرجع سابق - ص 276

¹⁶⁹ العرف الإداري هو تلك القواعد الغير مكتوبة التي تكون جزء من العادات التي تلتزمها الإدارة العامة في شؤونها الإدارية المختلفة وذلك في العلاقة بينها وبين الأفراد ، مع الشعور بوجوب احترام هذه القواعد و الزاميتها من الناحية القانونية - انظر في هذا التعريف الدكتور عبدالحفيظ الشيمي و الدكتور مهند نوح - القانون الإداري في ضوء القانون القطري - كلية القانون - جامعة قطر - طبعة 2017 - ص 48

¹⁷⁰ المرجع السابق - ص 50

وفقاً للاختصاص الممنوح له بموجب القرار الأميري رقم 38 لسنة 2014 والمتعلق بتصريف شؤون الهيئة الإدارية و المالية بما لا يخالف الأحكام العامة¹⁷¹ .

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أنه بمجرد خضوع الشخص لقانون التقاعد و المعاشات فإنه سوف تخصم من معاشه نسبة اشتراك معينه حددها المشرع بموجب المادة 172⁵ من القانون حيث أن المشرع حدد اشتراك العامل بمقدار 5% و جهة العمل تتحمل ضعفه بمعنى 10% ، وهذه الاشتراكات تستقطع من العامل حتى تتوافر فيه إحدى حالات استحقاق المعاش المنصوص عليها في المادة 6¹⁷³ من القانون ، فالملاحظ أن الميزة أو المنفعة التي ستعود على الشخص من جراء خضوعه لنظام التقاعد و المعاشات هو استحقاق معاش تقاعدي عند انتهاء الخدمة ، وميزة هذا

¹⁷¹ مقابلة مع الأستاذة موزة محمد السليطي (مدير إدارة التخطيط و الجودة) في الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية بتاريخ 2018/12/16

¹⁷² تنص على " تستقطع نسبة (5%) خمسة في المائة من راتب الموظف أو العامل، وتتحمل جهة العمل ضعف هذه النسبة، وتلتزم بدفع هذه المبالغ إلى الهيئة في ميعاد لا يتجاوز اليوم الخامس من الشهر التالي، وتفرض غرامة تأخير مقدارها (2) % شهرياً من المبالغ المتأخر سدادها عن المدة من تاريخ وجوب أدائها حتى تاريخ السداد. وبالنسبة للموظفين والعاملين الموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون، تخصم الاشتراكات المستحقة عليهم عن مدد خدمتهم السابقة من المكافأة المستحقة لكل منهم، أو الباقي منها بعد خصم القروض التي منحت بضمانها، ويؤدي إليهم ما تبقى منها، وعليهم أن يسددوا الفرق إن وجد.

¹⁷³ تنص على " يُستحق المعاش إذا انتهت خدمة الموظف أو العامل بأحد الأسباب الآتية:

- 1 - الوفاة .
 - 2 - بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة أو إنهاء الخدمة بالطريق التأديبي، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة.
 - 3 - الاستقالة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة، وكان عمر الموظف أو العامل لا يقل عن أربعين سنة.
 - 4 - عدم اللياقة الطبية طبقاً لما تقررره اللجنة الطبية.
 - 5 - إلغاء الوظيفة أو إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة ، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس سنوات.
- ويجوز للشركات الخاضعة لأحكام هذا القانون والجهات الأخرى التي يقرر مجلس الوزراء سريان أحكامه عليها، تطبيق هذا الحكم بشرط أن تتحمل جميع الالتزامات المالية المترتبة على ذلك، بعد موافقة مجلس الوزراء .
- 6 - انتهاء الخدمة لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة"

المعاش أنه يمنح شهرياً ويكون بعد انتهاء خدمة الموظف حيث أن الهدف منه توفير حياة كريمة للموظف وتقديم تأمين له يغطيه بعد انتهاء خدمته ، كما أن هذا المعاش يمتاز بالاستمرارية فهو لا يتوقف بموت المستحق له، بل ينتقل إلى المستحقين عنه سواءً كان المستحق زوجه أو أحد أبنائه الذكور أو الإناث ، فالقانون حدد للفئات السابقة حالات وشروط استمرار صرف المعاش لها وذلك في المواد 16¹⁷⁴ و 17¹⁷⁵ و 18¹⁷⁶ ، فالملاحظ أن المعاش ليس مرتبطاً بشخص المستحق فليس هنالك ما يمنع من أن يتوفى الشخص ويستحق أولاده عنه ، بل إنه قد يتوفى المستحق للمعاش ولا يستفيد من المعاش وإنما يستفيد منه زوجه و أولاده .

ووفقاً لما سبق فإن المعاش يعتبر ميزة أفضل من مكافأة نهاية الخدمة التي تمنح مرة واحدة وقد لا تغطي العامل طيلة حياته ، ونظراً لما للمعاش من فائدة فإنه يثار التساؤل حول الأشخاص

¹⁷⁴ تنص على " إذا كان المعاش مستحقاً لأرملة صاحب المعاش، كان لها الحق في الجمع بين راتبها من عملها أو معاشها وبين المعاش المستحق لها عن زوجها دون التقيد بحد أقصى، وتجمع البنت بين معاشها والمعاش المستحق لها عن أمها أو أبيها أو عن كليهما .

ويستحق الزوج معاشاً في حالة وفاة زوجته الموظفة أو صاحبة المعاش، ويخفض المعاش إلى النصف إذا استحق معاشاً آخر أو راتباً من أي جهة من الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون، فإذا كان هذا المعاش الآخر أو الراتب أقل من نصف المعاش صرف له الفرق"

¹⁷⁵ تنص على " يوقف معاش المستحق الذكر من الأولاد والأخوة وأبناء الابن إذا بلغ إحدى وعشرين سنة من العمر، ويستثنى من ذلك الحالتان التاليتان:

1-عجز المستحق عن الكسب والعمل، وينتهي حقه في المعاش بوفاته أو زوال حالة العجز .
2 - دراسة المستحق بإحدى المدارس أو المعاهد أو الجامعات، وفي هذه الحالة يصرف له نصيبه في المعاش حتى إتمام دراسته أو بلوغه سن السابعة والعشرين أيهما أسبق."

¹⁷⁶ تنص على " يوقف صرف معاش الأرملة المستحق لها عن زوجها المتوفى إذا تزوجت، ويعاد إليها إذا طلقت .ويوقف صرف معاش الأم المستحق لها عن ابنها المتوفى إذا تزوجت بغير والده، ويعاد إليها إذا طلقت .ويوقف صرف معاش المستحق للبنت أو الأخت أو بنت الابن إذا تزوجت أو شغلت وظيفة دائمة بإحدى الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون، فإذا كان راتبها من عملها أقل من المعاش صرف لها الفرق، ويعاد إليها معاشها كاملاً إذا طلقت أو تزلت أو انتهت خدمتها .وفي جميع الأحوال إذا تزلت مستحقة المعاش من حديد واستحققت معاشاً آخر صرف لها المعاش الأكبر ."

الخاضعين لنظام التقاعد والمعاشات وبناءً عليه يمنحون المعاش ، وبعبارة أخرى على من يطبق قانون التقاعد والمعاشات ، هذا ما سنعالجه في المطلب التالي.

المطلب الثاني

نطاق تطبيق قانون التقاعد والمعاشات

بعد أن انتهينا في المطلب السابق من إعطاء لمحة عامة عن نشأة نظام التقاعد و المعاشات ، و الذي نشأ بموجب القانون رقم 24 لسنة 2002 ووجب علينا أن نبين من هم الأشخاص المستفيدون منه ، و المشرع قد حدد الأشخاص المستفيدون في المواد 2 و 3 و 4 من القانون .

فالمادة 2 من القانون تنص على أن الأشخاص الذين يطبق عليهم قانون التقاعد و المعاشات هم " 1 - الموظفين القطريين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية ويشغلون وظائف دائمة. 2 - الموظفين والعاملين القطريين في الهيئات والمؤسسات العامة والشركات المساهمة، وغيرها من الجهات التي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء " فيلاحظ على النص السابق أنه ينطبق على القطريين الذين ينطبق عليهم قانون الخدمة المدنية ، و الأخير الغي وحل محله قانون الموارد البشرية المدنية رقم 15 لسنة 2016 ، كما أنه يطبق على القطريين الذين يعملون في الهيئات و المؤسسات العامة و الشركات المساهمة ، والقطريون في الجهات التي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء ، فنص المادة 2 الذي يحدد نطاق تطبيق قانون التقاعد إما أن ينطبق على الأشخاص بحكم القانون أي بمجرد نفاذ القانون ، أو أن يكون معلقاً على صدور قرار مجلس الوزراء بالنسبة لبعض الجهات، و القطريون الذين يخضعون لقانون التقاعد والمعاشات يتم الاشتراك

عنهم سواء كانوا يعملون داخل قطر أو خارجها متى ما كانوا يعملون في جهات خاضعة لقانون التقاعد والمعاشات بل إن الاشتراك إلزامي مثله مثل من يعمل داخل قطر¹⁷⁷ .

ونص المادة 2 من قانون التقاعد و المعاشات الحالي يختلف عن نص المادة 1 من المرسوم بقانون رقم 7 لسنة 1984 وذلك في عدة أمور هي:

1. نص المادة 1 من المرسوم بقانون ينطبق على "الموظفين، ويعتبر موظفاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل موظف أو عامل ذكر أو أنثى، معين في وظيفة دائمة، وخاضع لقانون الوظائف العامة المدنية" فالنص الأخير لم يحدد ما إذا كان الموظف قطري أم غير قطري أما نص المادة 2 من قانون التقاعد و المعاشات الحالي فصريح على أنه يطبق على القطريين فقط دون الأجانب.

2. نص المادة 1 من المرسوم بقانون فقط ينطبق على الجهات الحكومية أو الجهات التي تساهم فيها الدولة بنسبة لا تقل عن 50% ، في حين أن نص المادة 2 من قانون التقاعد و المعاشات لم يشترط نسبة معينة لمساهمة الدولة في الشركة وإنما اكتفى أن تتخذ الشركة شكل شركة مساهمة فقط.

المادة 1 من المرسوم بقانون لا تشمل العاملين بالقطاع الخاص، وهذا ما أدى إلى إيقاف العمل بالمرسوم بقانون حيث أنه لم يكن يغطي جميع الحالات ، أما نص المادة 2 من القانون الحالي حتى وإن لم يصرح بأنه يشمل العاملين في القطاع الخاص ، إلا أنه قد يفهم ذلك من ما أورده في عجز المادة 2 ، و المتمثل في خضوع القطريين الذين يعملون في جهات

¹⁷⁷ الأسئلة الشائعة السؤال 13 - موقع الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات -

<https://www.grsia.gov.qa/ar/Pages/FAQ.aspx> - آخر زيارة له في تاريخ 2018/10/28

يصدر بتحديدھا قرار مجلس الوزراء ، فالأخير يعتبر وسيلة لمد الحماية التأمينية للجهات الغير مشمولة بحكم القانون ابتداءً ، حيث أن المشرع يرغب في توفير أكبر قدر من الحماية للقطري سواء العامل في الحكومة أو القطاع الخاص ، ولعل ما يؤكد ما سبق ما ذهبت إليه محكمة التمييز القطرية في حكم لها بقولها " وحيث أن النص في المادة الثانية من القانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات المعدل بالقانون رقم (33) لسنة 2004 على أن " تسري أحكام هذا القانون على: 1 - الموظفين القطريين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية ويشغلون وظائف دائمة 2 - الموظفين والعاملين القطريين في الهيئات والمؤسسات العامة والشركات المساهمة، وغيرها من الجهات التي يصدر بتحديدھا قرار من مجلس الوزراء " ، يكشف عن قصد الشارع في تطبيق أحكام هذا القانون على من حددهم حصرياً ومن ضمنهم الموظفين و العاملين القطريين في الهيئات و المؤسسات العامة و الشركات المساهمة وذلك حرصاً من المشرع على أن تتسع مظلة المعاشات إلى معظم المواطنين القطريين سواء من التحق منهم بالعمل في الحكومة و شغلوا وظائف دائمة أو غيرهم ممن كانت وظائفهم أو أعمالهم بالهيئات و المؤسسات العامة و الشركات المساهمة ، يدل على ذلك ما أضافه الشارع في بعجز هذه المادة من اتساع مظلة المعاشات الحكومية لتشمل غير هؤلاء جميعاً من الموظفين و العاملين بالجهات التي يصدر بتحديدھا قرار من رئيس مجلس الوزراء، ولو أن الشارع قصد تقييد كل من شملتهم المادة الثانية فقرة ثانياً بمن يصدر بتحديدھم قرار من مجلس الوزراء لكفته هذه الإضافة عن تعداد ما سبقها من موظفين وعاملين قطريين بالهيئات و المؤسسات العامة و الشركات المساهمة، وهو ما يؤكد رغبة المشرع القطري في أن يحفظ للعاملين القطريين ما يكفي شيخوختهم ويؤكد أحقيتهم في أن

تكون لهم في باقي حياتهم حقوقاً لا تقل عما كانت لهم في شبابهم¹⁷⁸ ، و الحكم السابق يؤكد بوضوح أن المشرع قصد توسيع مظلة التقاعد و المعاشات حتى تشمل جهات أخرى غير الحكومية بشرط صدور قرار مجلس الوزراء بذلك ، ولكن ما يلفت الانتباه في الحكم السابق أنه قرن خضوع الجهات الأخرى لقانون التقاعد و المعاشات بصدور قرار رئيس مجلس الوزراء لا قرار مجلس الوزراء !!!! ويرى الباحث أن هذا محل نظر إذ أن المادة 2 اشترطت وبشكل واضح صدور قرار من مجلس الوزراء بصفته الجهة التنفيذية العليا في البلاد وذلك استناداً إلى نص المادة 121 من الدستور القطري ، ولم تذكر المادة قرار رئيس مجلس الوزراء ، بل على العكس لو حدث وفعلاً صدر قرار رئيس مجلس الوزراء فإنه يكون قرار باطل لعيب فيه متمثل في عدم الاختصاص مما يببرر إلغاؤه أمام القضاء الإداري . كما أن الواقع العملي يثبت أن امتداد تطبيق قانون التقاعد و المعاشات يكون بقرار مجلس الوزراء لا قرار رئيس مجلس الوزراء ، ومن أمثلة ذلك قرار مجلس الوزراء رقم 14 لسنة 2018 بسريان أحكام القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات على العاملين القطريين بالشركة المتخصصة العالمية للخدمات وبشركة حيدر القابضة ، وقرار مجلس الوزراء رقم 37 لسنة 2017 بسريان أحكام القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات على العاملين القطريين بشركة المفجر للاستيراد و التصدير .

على الرغم مما سبق إلا أن توجه المحكمة السابق يمكن تبريره وبكل بساطة أنه خطأ مادي حيث أنه أضيفت كلمة "رئيس" قبل مجلس الوزراء ، وما يدعم ذلك أنه في بداية حيثيات

¹⁷⁸ الطعن رقم 95 لسنة 2009 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز سنة 2010 - مرجع سابق - ص 45 و 46

الحكم نقلت المادة بنصها الذي يحتوي على عبارة قرار مجلس الوزراء لا رئيس مجلس الوزراء ، كما أنه أيضاً صرح بها في موضع آخر في نهاية الحثيات مما يؤكد أنه خطأ مادي ليس أكثر ، خلاصة ما سبق هو أنه قانون التقاعد و المعاشات الحالي يطبق على القطريين الذين يعملون في جهات خاضعة لأحكامه سواء كانوا داخل أم خارج الدولة، فيلاحظ أنهم كلهم يشغلون وظيفة معينة سواء كانت في القطاع الحكومي أم القطاع الخاص ، لكن التساؤل يثار حول مدى انطباق قانون التقاعد والمعاشات على طلبة الابتعاث؟

ولعل ما يثير التساؤل السابق هو نتيجة ما يحدث في الواقع العملي من قيام بعض الجهات بإبرام ما يعرف بعقد الابتعاث هو أن تتعهد الجهة بأن تتكفل بإيفاد طالب إلى الدراسة سواء كانت داخل الدولة أو خارجها على نفقتها مقابل أن يعمل الطالب عندها مدة مساوية لمدة الابتعاث وقد تزيد عليها في بعض الأحيان ، الغرض منها " القيام بدراسات علمية أو فنية أو عملية أو الحصول على مؤهل علمي أو كسب مران عملي، وذلك لسد نقص أو حاجة تقتضيها المصلحة العامة"¹⁷⁹ على الرغم من أن العلاقة السابقة ليست علاقة وظيفية ولا حتى عقد عمل إلا أن الجهة تقوم بدفع اشتراكات للطالب فتحسب مدة دراسته على أساس أنها مدة خدمة تأهله لاستحقاق المعاش فيما بعد ، فالسؤال هنا هل الطالب الذي تقوم الجهة بإيفاده للحصول على شهادة علمية ثم يعود للعمل فيها يمكن اعتباره موظفاً أو عاملاً يتم الاشتراك له في التقاعد و المعاشات وتعتبره الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات موظف على الرغم من أنه لا يعد كذلك ؟

¹⁷⁹ راجع المادة 1 من القانون رقم 9 لسنة 1976 تنظيم البعثات الدراسية - الجريدة الرسمية العدد 7 تاريخ النشر

1976/11/22 - موقع الميزان -

<http://www.ameezan.qa/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=9918&lawId=2662&language>

=ar - آخر زيارة للموقع بتاريخ 2019/3/29

يرى الباحث أنه وبالرجوع إلى نص المادة 2 من قانون التقاعد والمعاشات فالأصل فيها أنها لا تطبق على طالب الابتعاث وإنما على من يصدق عليه وصف الموظف العام أو العامل ، ولكن إذا ما ارتأت جهة العمل أن تقدم هذه الخدمة للطالب سواء كان ذلك بموجب شرط صريح في العقد وذلك تطبيقاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين الواردة في المادة 171 من القانون المدني القطري¹⁸⁰ أو قد يكون منحها بموجب لائحة داخلية للمؤسسة تقرر هذا الحق ، حيث أنها سوف تتحمل اشتراكات تقدر بنسبة 10% علاوة على كونها ميزة تقدمها للطالب حيث أنه سيستفيد منها في المستقبل - وقد تكون سبباً في حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة - علاوة على كونها تحقق فائدة للهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية حيث أنها سوف تدير هذه الأموال وتستثمرها بما يعود عليها بالنفع.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون التقاعد و المعاشات لا يستفيد منه فقط الأشخاص الذين انتهت خدمتهم بعد صدوره ، وإنما قد يستفيد منه أشخاص انتهت خدمتهم قبل صدوره ، وهذا ما صرحت به المادة 3 من القانون حيث أنها أجازت لكل من انتهت خدمته قبل العمل بهذا القانون وتقاضى مكافأة أن يستفيد منه بشرط أن " 1- أن يتقدم بطلب بذلك إلى الهيئة خلال المدة التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون. 2- أن يؤدي الاشتراكات المقررة عن مدة الخدمة السابقة. ويتم سدادها وفقاً لحكم المادة (20) من هذا القانون. وتسري أحكام هذه المادة على المستحقين عن صاحب المعاش" ويلاحظ على الفقرة السابقة أنها في البند الأول أحالت إلى صدور لائحة تنفيذية تحدد المدة التي يتقدم بها الطلب إلى الهيئة ، ولكن للأسف لم تصدر اللائحة حتى الآن ، ولكن

¹⁸⁰ تنص على " 1 - العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون"

الباحث يرى أن هذا الفراغ يمكن سده واستنتاج المدة المطلوبة ، وذلك من المادة 20 التي أحالت إليها المادة 3 ، حيث ورد بالمادة 20 ما يلي " ويجوز للموظف أو العامل أن يسدد الاشتراكات المقررة عن مدد الخدمة السابقة دفعة واحدة، أو على أقساط شهرية خلال خمس سنوات، وبما يعادل واحداً وعشرين ريالاً عن كل ألف ريال" فكان المدة التي حددتها المادة هي 5 سنوات ، ولعل ما يؤكد هذا التحليل ما ورد بالقانون المدني القطري وتحديداً البند الأول من المادة 404 التي تنص على " 1- تتقدم بمضي خمس سنوات دعوى المطالبة بكل حق دوري متجدد، كأجرة المباني والأراضي الزراعية والرواتب والأجور والإيرادات المرتبة ومعاشات التقاعد..." فالملاحظ أن مدة تقادم المعاشات هي 5 سنوات كما أن هي المدة نفسها المنصوص عليها في المادة 20 من قانون التقاعد والمعاشات ، وبذلك تكون المدة المحددة لطلب الاشتراك في نظام التقاعد و المعاشات هي خمس سنوات حسب التحليل السابق ، ولكن هذا يبقى مجرد تحليل ويفضل أن يتدخل المشرع بإصدار لائحة أو تشريع يغطي هذا النقص، أو تتبنى الهيئة توجهاً يصب في مصلحة المواطنين بحيث يمكن اعتباره عرفاً إدارياً.

وأخيراً ورد في المادة 4 من قانون التقاعد و المعاشات استثناء لبعض الفئات من نطاق تطبيقه هم " 1 - المحالين إلى التقاعد قبل تاريخ العمل به 2 - الموظفين والعاملين الخاضعين لنظم تقاعد ومعاشات خاصة تقرر مزايا أفضل لهم" ويلاحظ على المادة السابق أنها استثنت بعض الفئات من الخضوع لأحكام قانون التقاعد و المعاشات ، وهنا يسجل الباحث استغرابه من هذه المادة ذلك لأنها نصت على فئة لم تكن بحاجة للنص عليها ، واستثنت فئة وفقاً للمجرى العادي للأمور لا يتصور عدم خضوعها للقانون ، أما بالنسبة للفئة التي ليست بحاجة للنص عليها فهي فئة المحالين إلى التقاعد قبل العمل بالقانون ، ذلك لأن الأصل أن القانون يطبق على الوقائع التي تكون موجودة بعد نفاذه ولا يطبق بأثر رجعي إلا بنص صريح فيه وذلك استناداً إلى المادة 2 من

القانون المدني التي تنص على " 1- يسري القانون الجديد على كل ما يقع من تاريخ العمل به، ما لم يرد به نص يقضي بغير ذلك" و الملاحظ أن قانون التقاعد و المعاشات لم ينص على أنه يطبق بأثر رجعي إذاً فهو يطبق بأثر مباشر ، كما أن صياغة المادة الثالثة من القانون و التي تجيز للشخص الذي انتهت خدمته وتسلم مكافأة الاشتراك في نظام التقاعد والمعاشات يفهم منها أن اشتراك الشخص بعد انتهاء خدمته، وقبل صدور القانون اختياري لا إجباري لأنه بكل بساطة ليس ممن تنطبق عليهم نص المادة 2 من قانون التقاعد والمعاشات.

أما بالنسبة لفئة الأشخاص الذين وفقاً للمجرى العادي للأمر لا يتصور عدم خضوعهم للقانون وهم الفئة الثانية التي وردت في المادة 4 و المتمثلة في " الموظفين والعاملين الخاضعين لنظم تقاعد ومعاشات خاصة تقرر مزايا أفضل لهم" ذلك أنه كما أشرنا مراراً وتكراراً أن نظام التقاعد والمعاشات نظام إجباري بمجرد خضوع الشخص له سواء كان بنص القانون أو قرار مجلس الوزراء لا يمكنه الانسحاب منه ، لكن المادة الرابعة تجيز ذلك إذا كان أفضل للموظف أو العامل ، و السؤال الذي يطرح هنا هل يتصور أن توجد جهة تقدم مزايا أفضل من الدولة؟

الإجابة بكل بساطة لا ، وما يؤكد ذلك ما ذهبت إليه محكمة التمييز القطرية في الطعن رقم 95 لسنة 2009¹⁸¹ ، حيث تتلخص وقائع النزاع في أن شخصاً يعمل لدى جهة لديها نظام تقاعد خاص بها ، وفي تاريخ 2005/5/1 تقدم الطاعن بطلب إحالته إلى هذا النظام وبعد أن وافقت الجهة على طلبه ، إلا أنه لاحقاً فوجئ بأن الجهة تطلب منه العودة إلى عمله وإلا سوف تحيله إلى نظام التقاعد و المعاشات الخاص بالدولة ، وعندما رفض العودة بالفعل أحالته إلى

¹⁸¹ الطعن رقم 95 لسنة 2009 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز سنة 2010 - مرجع سابق - ص 45 و 46

الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات ، فقام برفع دعوى يطلب فيها إلغاء قرار جهته بإحالة إلى نظام التقاعد و المعاشات الخاص بالهيئة ، ولكن محكمة أول درجة رفضت طلبه وتم تأييد الحكم من محكمة الاستئناف ، وحتى محكمة التمييز أيدت الحكم ورفضت الطعن ، وكان حجة محكمة التمييز هي أن عبارات القانون- قانون التقاعد والمعاشات - تفيد أن المشرع أراد أن يجعل جميع القطريين مشتركين فيه بحيث تتوفر لهم حياة كريمة بعد انتهاء العمل مما يجعل تطبيقه بمجرد صدور القانون واجباً على الجميع بما فيهم الطاعن ، فالحكم السابق يؤكد وبوضوح أن قانون التقاعد و المعاشات إجباري لا يمكن الفرار منه ، فكيف يستقيم هذا الحكم مع نص المادة 4 من القانون!!! من أجل ذلك يرى الباحث أن هذه المادة ربما كانت تهدف إلى علاج حالة معينة عند صدور القانون ولكنها لم تعد تخدم الوضع الحالي لذلك يرى يفضل إلغاؤها من القانون والاكتفاء بنص المادة 2 و 3.

المطلب الثالث

التمييز بين قانون التقاعد و المعاشات و قانون الضمان الاجتماعي

انتهينا في المطلب السابق من الحديث عن نطاق تطبيق قانون التقاعد و المعاشات ، وجب علينا أخيراً أن نميزه عن قانون قد يختلط به في المجتمع القطري وهو القانون رقم 38 لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي¹⁸²، وهذا ما سنقوم به في هذا المطلب.

¹⁸² الجريدة الرسمية العدد 22 تاريخ 1995/10/7 - موقع الميزان -

http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3979&language=ar - آخر زيارة له في تاريخ

2019/3/22

بدايةً ينبغي أن يعلم أن أول قانون في دولة قطر ينظم الضمان الاجتماعي هو القانون رقم 9 لسنة 1963 بتنظيم الضمان الاجتماعي¹⁸³ ، و المتأمل في القانون السابق يلاحظ أنه لم يكن يغطي إلا حالات يسيرة فنصت المادة 3 منه على الأشخاص الذين يستحقون معاشاً وهم الأرمال ذوات الأولاد أو من لا عائل لهن ، المطلقات اللاتي لا عائل لهن، الأيتام ، الأشخاص العاجزون عن العمل عجزاً كلياً ، الأشخاص الذين بلغوا سن الشيخوخة ، فهؤلاء هم الأشخاص الذين يستفيدون منه بالإضافة إلى قيد آخر وهو وجوب أن يكونوا قطريين وذلك استناداً إلى نص المادة 1 التي اشترطت في المنتفعين من هذا النظام أن يكونوا ممن حصل على الجنسية وفقاً لقانون الجنسية رقم 2 لسنة 1961 ، فالملاحظ أن القانون السابق المستفيدين منه محدودين.

ولكن في عام 1995 صدر قانون الضمان الاجتماعي رقم 38 لسنة 1995 و المعمول به حالياً ، وهو يحمل امتيازات أفضل من القانون السابق فمن جهة أضيفت فئات لم تكن موجودة في القانون السابق مثل اليتيم و العاجز عن العمل و الزوجة المهجورة وغيرها ممن ورد ذكرهم في المادة 3 من القانون ، كما يلاحظ أن القانون الحالي استعمل ألفاظاً عامة فمثلا القانون الحالي جعل المطلقة إحدى الفئات المنتفعة ولم يقيد بها بوجوب أن لا يكون لها عائل كما فعل القانون السابق كما أن القانون الحالي عندما نص على فئة العاجز عن العمل اكتفى بعبارة " العاجز عن العمل" ولم يقيد بها كما في القانون السابق بوجوب أن يكون العجز كلياً ، الأمر الذي يخرج أصحاب العجز الجزئي من قائمة المستفيدين ولعل من أهم مميزات التي جاء بها القانون هو إمكانية زيادة الفئات الخاضعة له بموجب قرار مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص ،

¹⁸³ الجريدة الرسمية العدد 3 تاريخ 1963/5/27 - موقع الميزان -

http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=452&language=ar - آخر زيارة له في تاريخ

2019/3/22

حيث أنه ينتقد البعض مثل هذا النظام بحجة أن الإعانات الحكومية المتمثلة في الضمان الاجتماعي من الناحية المالية تشكل عبأً مالياً على الممول لأن المستفيدين منها لا يساهمون في تمويلها مما يترتب عليه عدم إمكانية اتساع دائرة هذه الإعانات لتشمل جميع من يتعرض للأخطار الحكومية¹⁸⁴، لكن المشرع القطري عندما أجاز أن يمتد الضمان الاجتماعي لفئات يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء خالف الرأي السابق ومنح ميزة للمستفيدين حيث أنه بالإمكان تصور أن يتم زيادة فئة لم تذكرها المادة الثالثة.

والضمان الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في المجتمع حيث أنه يتم توجيهه لمجموعة من الأفراد الذين حرّموا من مصدر الدخل أو لديهم دخل لا يكفي حاجتهم¹⁸⁵، فالمتأمل للمادة 3 يجد أن الفئات الواردة فيها يشتركون في أنهم إما أنهم ليس لديهم دخل كاف أو في بعض الأحيان ليس لديهم دخل أصلاً، فالمشرع أراد أن يواجه هذه الحالة ويوفر الحماية لهذه الفئات الضعيفة، حيث أن تعويض المضرور حتى ولو لم يتم تحديد المسئول وأساس مسؤوليته من دعوات المجتمع السليم الذي يرفض أن يعيش فيه مضرور دون تعويض¹⁸⁶، لذلك تجد أن المشرع في قانون الضمان الاجتماعي حمايةً للمستفيد بما أنه الطرف الضعيف وضع نصوصاً آمرة تصب في مصلحته منها ما نص عليه في المادة 16 من القانون من أن " لا يجوز التنازل للغير عن المعاش، كما لا يجوز الحجز عليه" حيث أن المادة السابقة نصت على عدم جواز التنازل بما مفاده بطلان اتفاق التنازل عليه حتى لو صدر لشخص تتوافر فيه شروط استحقاقه¹⁸⁷، كما أنه لم يجز

¹⁸⁴ الدكتور أحمد حسن البرعي - المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن - مرجع سابق -

ص 87

¹⁸⁵ المرجع السابق - ص 87

¹⁸⁶ الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 537 و 538

¹⁸⁷ الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 563

الحجز عليه من قبل الدائنين وذلك لأنه لو أجاز مثل هذا التصرف لما وصل إلى يده مستحقه ولما حقق الغاية من تقريره¹⁸⁸ ، كما أن المشرع وفر له حماية جنائية بموجب المادة 20 من قانون الضمان الاجتماعي التي تنص على " مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد، ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تتجاوز ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من توصل إلى صرف معاش دون وجه حق مع علمه بذلك، فضلاً عن إلزامه برد المبالغ التي حصل عليها" ويلاحظ على النص السابق أن المشرع لم يكتفي بالعقوبة الجنائية و إنما أورد جزاءً آخر متمثل في رد المبالغ التي حصل عليها بدون وجه حق.

ويلاحظ أن الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي يعطي المستفيد منه معاشاً يستحقه حسب حالته الاجتماعية ، وهذا المعاش يتم تحديده بناء على قرار مجلس الوزراء ، وهذا ما عبرت عنه المادة 4 من قانون الضمان الاجتماعي بقولها " تحدد بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير، قيمة المعاش المستحق، وقواعد منحه لكل فئة من الفئات المشار إليها في المادة السابقة" وبالفعل صدر قرار مجلس الوزراء رقم 46 لسنة 2014 بشأن تحديد قيمة المعاش المستحق للفئات المنصوص عليها في القانون رقم (38) لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي وقواعد منحه و الذي حدد في المادة 1 منه على أنصبة الفئات المستحقة للمعاش .

كما يلاحظ أن قانون الضمان الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في الحياة العملية فهو يسعى إلى توفير الحماية لفئات لا تجد لها مصدر رزق كاف فهو يعد نوع من أنواع التأمين لخطر الفقر أو البطالة ، وهذا ما قد يؤدي إلى حدوث نوع من التشابه بينه وبين نظام التقاعد والمعاشات ، على

¹⁸⁸ المرجع السابق - ص 564

الرغم من الفروق الواضحة بين كلا القانونين إلا هناك نقاط التقاء بينهم تحديداً أن الميزة المستفادة من كلا القانونين هي المعاش، ولعل أبرز نقاط التشابه بين كلا النظامين هي:

1. كل من قانون الضمان الاجتماعي و نظام التقاعد و المعاشات يهدف إلى توفير حياة كريمة للأفراد ، سواء كان ذلك بصفة دائمة كما هو الحال بالنسبة للضمان الاجتماعي ، أم بعد انتهاء فترة العمل كما هو الحال في نظام التقاعد و المعاشات.

2. كلا القانونين تشرف عليه جهة حكومية ، فبالنسبة لنظام التقاعد و المعاشات فالجهة القائمة عليه هي الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية و التي لها شخصية معنوية مستقلة و موازنة تلحق بوزارة المالية وذلك استناداً إلى المادة 2 من القرار الأميري رقم 38 لسنة 2014 بتنظيم الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية¹⁸⁹ ، و بالنسبة للضمان الاجتماعي فالجهة التي تشرف عليه هي وزارة التنمية الإدارية و العمل و الشؤون الاجتماعية متمثلةً في إدارة الضمان الاجتماعي وذلك بموجب المادة 21 من القرار الأميري رقم 6 لسنة 2016 بالهيكل التنظيمي لوزارة التنمية الإدارية و العمل و الشؤون الاجتماعية¹⁹⁰.

¹⁸⁹ ينص على " تكون للهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية شخصية معنوية، وموازنة تلحق بموازنة وزارة المالية"

¹⁹⁰ تنص المادة على " تختص إدارة الضمان الاجتماعي بما يلي:

- 1- تلقي ودراسة طلبات الحصول على خدمات الضمان الاجتماعي والمساعدات الاجتماعية الأخرى.
- 2 - تقرير حالات المستفيدين بمعاش الضمان الاجتماعي، وتحديد مقداره، وفقاً لشروط وضوابط استحقاقه.
- 3- متابعه حالات المستفيدين بمعاش الضمان الاجتماعي، للتأكد من استمرار توافر شروط استحقاقهم.
- 4 - اتخاذ التدابير اللازمة لتأهيل المنفعين بنظام الضمان الاجتماعي، وفقاً لأحكام القانون، بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- 5- متابعة البحوث والدراسات في مجال الضمان والتأمين الاجتماعي.
- 6 - تقديم خدمات الإغاثة العاجلة للمنكوبين، وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها، بالتنسيق مع الجهات المختصة بالدولة."

3. كلا القانونين يوفر ميزة نقدية للمستفيدين منه هذه الميزة هي معاش يصرف للمستفيد شهرياً وفقاً لما يحدده القانون أو الأداة التشريعية التي يفوضها القانون للقيام بذلك.

4. كلا القانونين نص على عقوبة جنائية ، فنجد أن المادة 49 من قانون التقاعد و المعاشات نصت على الحبس الذي لا تزيد مدته عن ثلاثة أشهر أو الغرامة التي لا تتجاوز 2000 ريال قطري على كل من " كل من أعطى بسوء نية بيانات غير صحيحة أو امتنع عن إعطاء البيانات المنصوص عليها في هذا القانون أو لائحته التنفيذية، إذا ترتب على ذلك الحصول على مبالغ من الصندوق بغير وجه حق " ، وبالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي نجد أن المادة 20 تقضي بعقوبة الحبس الذي لا تزيد مدته عن ثلاثة أشهر و الغرامة التي لا تزيد على 1000 ريال قطري على " كل من توصل إلى صرف معاش دون وجه حق مع علمه بذلك....." فالملاحظ أن كلا القانونين قد فرض حماية جنائية على من يقوم بمخالفة أحكامه.

5. الأصل أن كل من قانون الضمان الاجتماعي وقانون التقاعد و المعاشات لا يخضع لهم إلا من تتوفر فيه صفة المواطنة بحيث يجب أن يكون قطري ، وذلك ما نصت عليه المادة 2 من قانون التقاعد و المعاشات ، وبالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فنجد أنه نص على ذلك أيضاً في المادة 2 منه ، فالملاحظ أن كلا القانونين لا يخضع لهم بصفة أصلية إلا المواطن القطري ، ولكن على الرغم من أن المخاطب بأحكام القوانين السابقة هو القطري إلا أن ذلك لا يمنع أن يستفيد منهم غير القطري ، فمثلاً نجد أن قانون التقاعد و المعاشات في المادة 13 يجيز للقطرية التي تستحق معاشاً وتوفت ولديها أطفال غير قطريين تتم معاملتهم

على أساس أنهم قطريين ويستفيدون من المعاش¹⁹¹، وبالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي نجد أن المادة 7 نصت على صرف معاش للقطرية المتزوجة من غير قطري إذا "إذا طلقت أو تزلمت أو هجرها زوجها، متى توافرت فيها الشروط المطلوبة لإستحقاق المعاش" وفي الحالة السابقة سوف يستفيد أولاد القطرية الذين لا يعتبرون قطريين من المعاش الذي سوف يصرف لهم ، ويمكن تبرير وجهة المشرع في المثال السابق أن المرأة القطرية في المثال السابق أحاطت ألفت بها ظروف جعلت تبرر استقاداتها هي وأولادها من المعاش حيث أن ذلك يمثل الهدف الأساسي من وجود الضمان الاجتماعي وهو توفير حياة كريمة لمن لهم دخل محدود أو عديمي الدخل¹⁹².

وعلى الرغم من أوجه الشبه بين كل من قانون التقاعد و المعاشات و قانون الضمان الاجتماعي إلا أن بينهم فروق تجعل الفرق بين القانون واضح لا لبس فيه من هذه الفروق:

1. المستفيد من قانون الضمان الاجتماعي هو الشخص الذي ليس لديه دخل كاف فهو يكون بحاجة إلى مساعدة من الحكومة وهذه المساعدة تتمثل في الضمان الاجتماعي و الذي يأخذ صفة التبرع¹⁹³ ، أما المستفيد من قانون التقاعد والمعاشات فهو الموظف العام في القطاع الحكومي أو العامل في القطاع الخاص والذي قد لا يكون بحاجة إليه - قانون التقاعد و

¹⁹¹ تنص المادة 13 على أن "إذا توفى صاحب المعاش انتقل الحق في المعاش إلى المستحقين عنه، وفقاً للأئصبة المحددة بالجدول رقم (1) المرفق بهذا القانون.

وفي حالة وفاة الموظفة أو العاملة أو صاحبة المعاش القطرية ولها أولاد غير قطريين، يتم معاملتهم معاملة المستحقين القطريين وفقاً لأحكام هذا القانون"

¹⁹² الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 541

¹⁹³ الدكتور مصطفى أحمد أبو عمرو - مرجع سابق - ص 23

المعاشات- كأن يكون قد ورث تركة كبيرة من والده¹⁹⁴ ، فخضوع الموظف أو العامل لقانون التقاعد و المعاشات ليس بدافع الحاجة أو عدم وجود دخل وإن كان إلزامياً على جميع المخاطبين به.

2. من حيث الإلزامية نجد أن قانون التقاعد و المعاشات كما أشرنا سابقاً تعتبر قواعده من النظام العام فالشخص لا يملك الخروج منه بمجرد الخضوع له ، بل في بعض الحالات يخضع له تلقائياً وذلك بمجرد صدور قرار مجلس الوزراء ، فلا يملك التنصل من أحكامه ، أما بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فإن أحكامه ملزمة ولكن على خلاف قانون التقاعد والمعاشات الخضوع له ليس إلزامياً ، وما يدل على ذلك ما نصت عليه المادة 8 من قانون الضمان الاجتماعي من أن " يقدم طلب المعاش إلى الإدارة على النموذج المعد لهذا الغرض، مرفقاً به المستندات المؤيدة له ... " فالمادة السابقة وردت في إجراءات طلب المعاش فعلى الشخص الراغب في الحصول على معاش وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي أن يبادر هو بذلك عن طريق تقديم طلب إلى الجهة المختصة ، فالملاحظ أن الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي ليس إلزامياً وذلك أنه قد يوجد أشخاص على الرغم من حاجتهم الماسة إلا أن عفة أنفسهم تآبى عليهم القيام بذلك.

3. إمكانية الحجز على المعاش ، بالنسبة للمعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد والمعاشات فإنه استناداً إلى المادة¹⁹⁵51 منه فإنه يجوز الحجز على المعاش إذا كان ذلك وفاءً لدين نفقة

¹⁹⁴ المرجع السابق

¹⁹⁵ تنص على " لا يجوز الحجز على المعاش إلا وفاءً لنفقة محكوم بها، أو لتسديد ما يكون مطلوباً لجهة العمل أو الهيئة .وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مقدار ما يحجز عليه على ربع المعاش، وعند التزاحم تكون الأولوية لدين النفقة."

أو ما يكون من دين لجهة العمل أو الهيئة ، أما بالنسبة للمعاش المستحق وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي فإن المادة 16¹⁹⁶ منه لم تجز التنازل عن المعاش أو الحجز عليه ولم تورد آية استثناءات ، فالملاحظ أن المشرع تشدد في حماية المعاش المستحق وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي وذلك بأن منع التنازل أو الحجز عليه ، في حين أن المعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد والمعاشات أجاز القانون الحجز عليه ولكن لوفاء ديون محددة، أما بشأن التنازل عن المعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات فإنه ورد في موقع الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية أنه لا يجوز لصاحب المعاش التنازل عنه لغيره حتى لو كان من المستحقين له كأن يكون ابن المستحق¹⁹⁷ ، وهذا التوجه محل نظر ذلك أنه يخالف القانون والواقع ، أما القانون فالأصل هو الإباحة و المنع هو الاستثناء وبالتالي يحتاج إلى نص كما في قانون الضمان الاجتماعي وحيث أنه لا نص فهذا تقييد دون سند من القانون ، أما الواقع فلو أن شخصاً بعد أن صرف له المعاش قام وتنازل عنه لأحد المستحقين هل ستلاحقه الهيئة؟ وبأي صفة؟ تحديداً إذا علمنا أن المعاش حق خالص للعامل أو الموظف نظير الاشتراكات التي كان يقوم بسدادها أثناء فترة العمل ، وحتى لو اعتبرنا هذا التوجه عرفاً للإدارة فإن مثل هذا العرف يجب أن لا يكون سبباً في تقييد الشخص في التصرف في ما يعتبر حق خالص له وهو المعاش في هذه الحالة.

¹⁹⁶ تنص على " لا يجوز التنازل للغير عن المعاش، كما لا يجوز الحجز عليه"

¹⁹⁷ الأسئلة الشائعة (عودة صاحب المعاش إلى العمل) - السؤال رقم 8 - موقع الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية - <https://www.grsia.gov.qa/ar/Pages/FAQ.aspx> - آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/22

4. قانون الضمان الاجتماعي في المادة 4 ترك تحديد قيمة المعاش المستحق إلى قرار مجلس وزراء يصدر ، وفي المادة 5¹⁹⁸ نص على إمكانية أن يخفض المعاش إذا ما ثبت أن للمستحق مصدر دخل آخر غير المعاش الذي يصرف له، غير أنه استثنى بعض الحالات بحيث حتى لو توافرت لا يتم تخفيض المعاش المستحق، ولعل هذا ما يبرر ما نصت عليه المادة 9 من قانون الضمان الاجتماعي من قيام " الإدارة بإجراء البحث الاجتماعي عن حالة طالب المعاش " و الهدف من هذا الإجراء هو متابعة حالة المستحق للمعاش للتأكد من ما إذا كان حالته الاجتماعية تستدعي تعديل قيمة المعاش زيادةً أو نقصاناً¹⁹⁹ ، أما بالنسبة لقانون التقاعد و التأمينات الاجتماعية فإن المادة 5 منه حددت اشتراك كل من رب العمل و العامل فيه و المادة 10²⁰⁰ بينت كيف يتم تقدير المعاش بعد انتهاء الخدمة، وقد ميزت بين المادة السابقة بين موظفي الحكومة من جهة وبين العمال من جهة أخرى ، حيث أن موظف الحكومة يحسب معاشه عند انتهاء الخدمة على أساس 5% من آخر راتب مضمروباً في عدد سنوات الخدمة بشرط أن لا يتجاوز مقدار الراتب ككل ، أما العاملين في القطاع الخاص فإنه

¹⁹⁸ تنص المادة على " يصرف للمستحق معاش كامل إذا لم يكن له دخل، فإذا كان له دخل من مصدر آخر خفض المعاش بمقدار هذا الدخل .

ولا يعتبر دخلاً في تطبيق أحكام هذا القانون ما يلي:

- 1- الدخل الناتج عن ممارسة المستحق لأي من الحرف اليدوية أو الصناعات المنزلية.
- 2 -المكافأة التي يحصل عليها المستحق أو أفراد أسرته أثناء تدريبهم أو تأهيلهم مهنيًا.
- 3 -ما يصرف للمستحق وأسرته من مساعدات عينية أو نقدية من المؤسسات العلاجية أو الاجتماعية لأغراض العلاج.
- 4 -المنح التي تصرف للطلاب

¹⁹⁹ الدكتور علي حسين نجيدة - مرجع سابق - ص 561

²⁰⁰ تنص على " يحسب المعاش الشهري للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة على أساس (5%) خمسة في المائة من آخر راتب، مضمروباً في عدد سنوات مدة الخدمة، على ألا يجاوز المعاش مقدار الراتب .ويحسب معاش الموظفين أو العاملين في غير الجهات المشار إليها في الفقرة السابقة على أساس (5%) من متوسط الراتب خلال السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك مضمروباً في عدد سنوات مدة الخدمة، على ألا يجاوز المعاش ذلك المتوسط"

يُحسب المعاش على أساس 5% من متوسط الراتب في الخمس سنوات الأخيرة مضروباً في سنوات الخدمة بشرط أن لا يزيد المعاش عن ذلك المتوسط . ويلاحظ أن المعاش في قانون التقاعد و المعاشات يتسم بالثبات أكثر من الثبات في قانون الضمان الاجتماعي حين أن الأخير يمكن تعديله إذا ما تغيرت ظروف المستحق.

5. من حيث العقوبة فالملاحظ أن كلا القانونين نص على عقوبة جنائية ، غير أن قانون الضمان الاجتماعي أورد إضافة ليست موجودة في قانون التقاعد و المعاشات حيث أنه في نص المادة 20 عندما ذكر العقوبة الجنائية المتمثلة في الحبس الذي لا تزيد مدته عن 3 أشهر أو الغرامة التي لا تزيد عن ألف ريال قطري نص أيضاً على إلزام الشخص برد المبالغ التي حصل عليها دون وجه حق مع علمه بذلك ، والرد كجزاء لا نجده في نص المادة 49 من قانون التقاعد و المعاشات ، ولعل السبب في ذلك هو أن المستحق للمعاش وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي لا يساهم فيه وبالتالي تشدد المشرع في صرف المعاش وألزم الإدارة بمراقبة الحالة الاجتماعية للمستحق كما أنه فرض على المستحق التزام هو أو كيله بأن يخطر الإدارة المختصة بأي تعديل يطرأ على حالته الاجتماعية أو المالية من شأنه أن يخرج من فئات الأشخاص المستحقة للمعاش ، فالضمان الاجتماعي نظام تبرعي تقوم به الدولة رعاية لمواطنيها ، أما في قانون التقاعد و المعاشات فالشخص طيلة مدة خدمته يقوم بدفع اشتراكات شهرية للهيئة وهذه الاشتراكات يستفيد منها عند انتهاء خدمته فهو مساهم فعال عن طريق اشتراكاته فنظام التقاعد والمعاشات ليس نظاماً تبرعياً وإن كان نظاماً تأمينياً.

وتجدر الإشارة إلى أن دولة قطر في الآونة الأخير صادقت على اتفاقية العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية²⁰¹ وذلك بموجب المرسوم رقم 41 لسنة 2018 وقد نصت الاتفاقية السابقة في المادة 9 على أنه "تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي ، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية" ودولة قطر لم تبدي أية تحفظات أو اعتراضات على المادة السابقة بما يفيد أن الدولة أصبحت ملتزمة دولياً بإصدار قانون خاص بالتأمينات الاجتماعية والذي كان يجب أن يصدر منذ زمن !!! لذلك نوصي المشرع بأن يسارع في إصدار قانون التأمينات الاجتماعية حتى يوفر أكبر حماية ممكنة لفئات المجتمع التي غفل عنها سواء كان ذلك في قانون الضمان الاجتماعي أو قانون التقاعد و المعاشات وذلك حتى يوفي بالتزاماته على الصعيد الدولي.

يمكن القول أنه بعد العرض السابق يتضح لنا الدور الكبير الذي يقوم به قانون التقاعد و المعاشات في دولة قطر وتحديداً انه القانون الأول الذي نظم هذه المسألة وحاول أن يوفر الحماية لأكبر شريحة من شرائح المجتمع فهو لم يقتصر على موظفي الحكومية وإنما شمل القطاع الخاص بموجب قرارات مجلس الوزراء ، كما تم إجراء تفرقة بينه وبين قانون الضمان الاجتماعي من جهة وكيف أن قانون التقاعد والمعاشات له ذاتيته المستقلة التي تقوم على مشاركة العامل ورب العمل فيه بأشتركاكات محددة بنص القانون ، هذا كله فيما يتعلق باللمحة العامة عن قانون التقاعد والمعاشات ، الآن سوف ننتقل إلى المبحث الثاني و المتمثل في مكافأة نهاية الخدمة للعامل القطري في قانون التقاعد و المعاشات حيث سنرى كيف أن قانون التقاعد

²⁰¹ الجريدة الرسمية العدد 15 لسنة 2018 - موقع الميزان قطر -

http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=7751&language=ar - آخر زيارة له في تاريخ

2019/3/22

و المعاشات بدوره قد يؤثر على استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة وذلك عن طريق عرض الأصل العام المتمثل في عدم جواز الجمع والاستثناء عليه ، مع الاستثناء بتطبيقات محكمة التمييز في هذه المسألة وهذا ما سنقوم به في المبحث التالي .

المبحث الثاني

مكافأة نهاية الخدمة للعامل القطري في قانون التقاعد و المعاشات

خلصنا في المبحث السابق إلى التعريف بقانون التقاعد والمعاشات من حيث بداياته في دولة قطر وأبرز الملاحظات عليه ، وقد تم تحديد نطاق تطبيقه و الذي يتمثل في القطريين سواء اللذين يعلمون في جهات حكومية أو شركات المساهمة أو الذين يعلمون في جهات يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء ، وأخيراً قمنا بتمييز قانون التقاعد و المعاشات عن قانون الضمان الاجتماعي وخلصنا إلى وجود فوارق مهمة بين القانونين تشكل حداً فاصلاً يمنع اختلاطهما مع بعضهما البعض .

في هذا المبحث سوف نقوم ببحث كيفية تأثير قانون التقاعد و المعاشات على استحقاق العامل القطري لمكافأة نهاية الخدمة وذلك سوف يتم عبر تحليل نص المادتين 23 و 23 مكرر (والتي ألغيت بموجب القانون رقم 14 لسنة 2016) ، حيث أن المادة 23 مكرر تنص في بداية المادة على عدم جواز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش ثم تضيف بعد ذلك استثناءً ، وقد تعرضت محكمة التمييز للاستثناء في حكم لها صدر في عام 2016، وهنا يجب أن نورد ملاحظات مهمة تتعلق بهذا المبحث، أولاً : أن القضايا سوف تكون متعلقة بالموظف العام وإنما سيتم التطرق لها لنرى ما إذا بالإمكان الاستفادة منها في قانون العمل أو لاستكمال فكرة في الرسالة ، ثانياً : سوف تتم الإشارة إلى القانون رقم 15 لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية المدنية

للاستفادة من الحكم الذي أورده بشأن مكافأة نهاية الخدمة وما إذا كان بالإمكان للمشرع أن يستعمله بالنسبة للعامل ، وأخيراً السبب الذي يجعل الباحث يقارن بين الموظف و العامل على الرغم من اختلاف مراكزهم القانونية هو وحدة القانون المطبق عليهم وهو قانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات وتحديداً في المواد المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة وهي نص المادة 23 و المادة 23 مكرر .

وعلى هذا سوف يتم تقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب ، الأول ستنم مناقشة الأصل العام وهو عدم جواز الجمع بين المكافأة والمعاش التقاعدي ، و في المطلب الثاني سوف تتم مناقشة الاستثناء وهو جواز الجمع وفقاً لما قرره محكمة التمييز في حكم لها في الطعن رقم 199 لسنة 2015 بالجلسة المنعقدة بتاريخ 2016/1/19²⁰² وأخيراً سوف يقوم الباحث بتحليل وضع مكافأة نهاية الخدمة بعد صدور حكم محكمة التمييز القطرية في الطعن رقم 199 لسنة 2015 وما إذا كان بإمكان العامل في القطاع الخاص الاستفادة من هذا الحكم ، كما سيتعرض لوضع مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعامل بعد إلغاء نص المادة 23 مكرر من قانون التقاعد والمعاشات وذلك في المطلب الثالث.

المطلب الأول

الأصل العام عدم جواز الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة

تنص المادة 23 مكرر من قانون التقاعد و المعاشات على أنه " لا يجوز للموظف أو العامل الجمع بين المعاش المستحق طبقاً لهذا القانون ومكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها

²⁰² هذا الحكم غير منشور

في القوانين أو اللوائح في الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون....." ويلاحظ على المادة السابقة ملاحظات مهمة هي:

1. نص المادة 23 مكرر تمت إضافته بموجب القانون رقم 33 لسنة 2004 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات ، حيث أنها لم تكن موجودة عندما صدر القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات وما يدل على ذلك أنها وردت برقم 23 مكرر وهذا لا يكون إلا لتعديل.

2. المادة السابقة جاءت بحكم مفاده أن الخاضعين لقانون التقاعد والمعاشات سواء كانوا موظفين يعملون في الجهات الحكومية ، أو عمال يعملون في جهات خاصة لا يمكنهم الجمع بين المعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات وما تقرره قوانينهم الخاضعين لها من مكافأة نهاية الخدمة.

المادة 23 مكرر تؤكد على أنه المعاش و المكافأة منفصلين عن بعضهما وغير مرتبطين ، فالمعاش يخضع في شروط استحقاقه لقانون التقاعد و المعاشات ، بينما مكافأة نهاية الخدمة تخضع للقوانين و اللوائح التي تطبق على الأشخاص الخاضعين لنظام التقاعد و المعاشات، ويلاحظ أن المشرع استعمل بالإضافة إلى عبارة "القوانين" عبارة "اللوائح" ولعل السبب في ذلك أن هناك بعض الجهات الخاصة أو حتى الحكومية التي لا تخضع لقانون الموارد البشرية أو قانون العمل وإنما تنظمها لوائح خاصة فيها فأراد الحكم السابق أن يشملها دون أن يقتصر على الجهات التي تخضع للقوانين فقط.

والمتمثل في توجه المشرع السابق يرى بأنه يحاول أن يكرس فكرة عدم الجمع بين كل من المعاش ومكافأة نهاية الخدمة ، ومن النصوص الأخرى في ذات القانون التي تدل على هذا المعنى ما ورد في المادة 23 من أن "إذا لم تتوافر في الموظف أو العامل شروط استحقاق المعاش، ترد إليه اشتراكاته التي سددتها عن مدة خدمته وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، بالإضافة إلى تحمل جهة العمل مكافأة نهاية الخدمة المقررة له" فالمادة السابقة جاءت بحكم مفاده أنه إذا لم تتوافر في الشخص شروط استحقاق المعاش عند انتهاء خدمته في جهة عمله، كأن يكون أمضى سنتين ثم قدم استقالته ، فإنه يجوز له أن يتقدم بطلب رد اشتراكاته إلى الهيئة ، وفي هذه الحالة تكون الجهة ملزمة بدفع مكافأة نهاية الخدمة ، فكأن النص السابق يعطي الشخص الذي استرد اشتراكاته لعدم توافر فيه شروط استحقاق المعاش، الحق في الحصول على مكافأة نهاية ، وبمفهوم المخالفة للمادة السابقة فإن الشخص الذي لم يسترد اشتراكاته فإنه لا تلزم الجهة بدفع مكافأة نهاية الخدمة²⁰³، فهذا فيه توجه واضح أن المشرع إنما قصد فعلاً أن يكون الشخص المستحق للمعاش غير مستحق للمكافأة و العكس .

ومن الشواهد أيضاً على أن المشرع فعلاً لم يكن يريد الجمع بين المعاش و المكافأة ما نص عليه في المادة 117 من قانون الموارد البشرية والتي حددت طريقة تقدير مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للموظف القطري ثم وضعت العبارة التالية ".... ويشترط لاستحقاق الموظف لهذه المكافأة ألا يكون مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام قانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد

²⁰³ هذا التحليل وإن كان يستفاد من نص المادة 23 من قانون التقاعد و المعاشات إلا انه ليس على إطلاقه ، إذ أنه وجد في القانون ما يخالفه وتحديداً في قانون الموارد البشرية الحالي رقم 15 لسنة 2016 فقد نص المشرع في المادة 177 على طريقة احتساب مكافأة نهاية الخدمة للموظف القطري وفي أول خمس سنين سوف يستحق الموظف راتب أساسي شهر واحد عن كل سنة من سنوات الخدمة الأولى ، ومعلوم أن الموظف في هذه الحالة لا يستحق المعاش ولم تشترط المادة السابقة أن لا يكون مستحقاً للمعاش حتى تصرف له مكافأة نهاية الخدمة.

والمعاشات...." فالأخير نص واضح وصريح على أنه إذا استحق الموظف القطري معاشاً وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون الموارد البشرية ، والعبارة السابقة أول ما وردت في القانون رقم 8 لسنة 2009 بشأن الموارد البشرية في المادة 169 ، حيث أن الشرط المتمثل في عدم استحقاق الموظف القطري للمعاش كشرط لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة لم يكون موجوداً في ظل القانونين السابقين وهما قانون الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 2001 وتعديلاته و قانون الوظائف العامة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم 9 لسنة 1967 وتعديلاته²⁰⁴، حيث أنها برزت في البداية في قانون إدارة الموارد البشرية رقم 8 لسنة 2009 (الملغي) وانتقل النص نفسه إلى قانون الموارد البشرية الحالي لكن مع إضافة استثناء بالنسبة للأشخاص الذين تجاوزت مدة خدمتهم على عشرين سنة .

ويفهم مما سبق بيانه أن المشرع عند وضعه لقانون الموارد البشرية لم يغفل عن قانون التقاعد و المعاشات وإنما أراد أن يأتي بحكم موحد حتى يمنع حدوث تعارض بين القانونين ، ولعل ما يؤكد توجه المشرع السابق ما ذهبت إليه إحدى أحكام محكمة التمييز القطرية في معرض تفسيرها لنص المادة 117 من قانون الموارد البشرية المدنية وبعد أن استعرضت المادة السابقة استنتجت المحكمة أن توجه المشرع في المادة 117 " يدل على أن المشرع قسم مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للموظفين القطريين إلى ثلاثة طوائف، الطائفة الأولى من لم يكن من بين مستحقي المعاش وفقاً لأحكام المادة 8 من القانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات، فتكون مكافأة نهاية الخدمة المستحقة لهذه الطائفة وفقاً للشرائح الثلاثة المبينة بصدر

²⁰⁴ الدكتور محمد فوزي نويجي - مكافأة نهاية الخدمة في قانون الموارد البشرية القطري - بحث منشور في المجلة القانونية القضائية - مركز الدراسات القانونية و القضائية - وزارة العدل - دولة قطر - العدد الأول ، السنة الثانية عشرة - يونيو 2018 - ص 410 وما بعدها.

النص بحسب مدة خدمة كل منهم، و الطائفة الثانية هي الموظفين القطريين المستحقين لمعاش، وكانت مدة خدمتهم لم تتجاوز عشرين عاماً، ولئن كان الأصل أن المعاش و مكافأة نهاية الخدمة مختلفان مصدرًا وسبباً ، فالمعاش - إذا ما استكمل الموظف شروط استحقاقه - مصدره قانون التقاعد و المعاشات ، وسببه يجد صداه من قيمة الاشتراكات المسددة سواء من حصة الموظف أو حصة جهة العمل ، أما مكافأة نهاية الخدمة ، فمصدرها الأصل قانون الموارد البشرية ، وسبب استحقاقها مرده أداء الموظف لعمله المدة التي تحسب على أساسها المكافأة فلا يعتبر هذا المعاش بحال بديلاً عن مكافأة نهاية الخدمة، حال أن الالتزام لا يكون بديلاً ، إلا إذا قام المحل البديل فيه مقام المحل الأصلي ، وهو بذلك يفترض مديناً واحداً ، تقرر البديل لمصلحته ، وتبرأ ذمته إذا أده بدل المحل الأصلي، وهو ما لا ينطبق على المعاش، و المكافأة عن المدة الزائدة على عشرين سنة، ذلك أن الالتزام بهما ليس مترتباً في ذمة مدين واحد، ولا يقوم أولهما، مقام ثانيهما. إلا أن المشرع - لأسباب ارتآها و لمصلحة ابتغاها - حظر الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة إذا ما كانت مدة الخدمة لا تزيد على عشرين عاماً²⁰⁵ .

ويلاحظ على الحكم السابق أنه تعرض لتفسير المادة 117 و التي في جزء كبير منها تتشابه مع المادة 169 من قانون إدارة الموارد البشرية الملغي ، وبالأخص المواد التي قامت المحكمة بتفسيرها ويتضح من تفسير المحكمة السابق أن المشرع قبل التعديل كان لا يجيز الجمع بين المعاش و المكافأة لمن قضى عشرين سنة واستحق المعاش ، وهذا ما يؤكد أنه بالفعل كان هناك توجه بعدم جواز الجمع حتى في قانون إدارة الموارد البشرية الملغي.

²⁰⁵205 حكم محكمة التمييز في الطعن 113 لسنة 2018 تمييز مدني (الدائرة الأولى) - جلسة 2018/4/17 - حكم

غير منشور

ومن الشواهد أيضاً على توجه المشرع في عدم الجمع بين المكافأة و المعاش بالنسبة لقانون العمل هو ما نص عليه المشرع في المادة 56 من قانون العمل القطري والتي تنص على " لا يلزم صاحب العمل، الذي لديه نظام للتقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة أكبر من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها بموجب أحكام المادة (54) من هذا القانون، بدفع هذه المكافأة بالإضافة إلى الميزة التي يقدمها بمقتضى النظام المشار إليه" فالملاحظ على المشرع القطري في المادة السابقة أنه أعطى لرب العمل الحق في عدم صرف مكافأة نهاية الخدمة للعامل إذا كان يوفر ميزة أكثر للعامل ، وهذه الميزة قد تكون معاشاً أو أي نظام آخر يوفر رب العمل ، ويلاحظ أن المشرع في المادة 56 لم يحدد نظام معين كما فعل قانون الموارد البشرية الذي نص صراحة على المعاش وفقاً لقانون التقاعد والمعاشات ، ولعل السبب في ذلك أن قانون العمل يطبق على جميع العاملين في القطاع الخاص دون تفرقة ما إذا كان العامل قطري أو لا ، فكأن المشرع أخذ بعين الاعتبار أن رب العمل في بعض الأحيان قد يوفر ميزة خاصة لجميع العمال دون النظر إلى ما إذا كانوا مواطنين أم لا ، الخلاصة أن النص السابق يفهم منه أيضاً أن المشرع كأصل عام يأخذ بتوجه عدم الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش.

وعدم جواز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش لم يقتصر المشرع على ذكره أو الإشارة إليه في نصوص متفرقة، بل إن القضاء القطري في أحد أحكامه قد صرح بهذا المبدأ وذلك في حكم لمحكمة التمييز عندما قالت " أنه لا وجه للبحث في حكمة التشريع ودواعيه عند صراحة النص، إذ أن ذلك لا يكون إلا عند غموضه أو وجود لبس فيه بما لا يجوز معه الخروج عن النص الصريح وتأويله بدعوى الاستهداء بالحكمة التي أملتة، وكان الحكم المطعون فيه أورد بمدوناته أن المواد (3،3،5،20) من القانون رقم (24) لسنة 2002 المعدل بالقانون رقم (33) لسنة 2004 و المادة (33) مكرراً المضافة بالقانون الأخير أن للموظف أو العامل القطري الذي

أعيد تعيينه في إحدى الجهات المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون المذكور أن يتقدم لها بطلب لضم مدة خدمته السابقة وأن يسدد الاشتراكات المقررة قانوناً إلى صندوق التقاعد بالهيئة والتي يتم حسابها على أساس راتبه في تاريخ تقديم طلبه مع مراعاة عدم جواز الجمع بين المعاش المستحق له ومكافأة نهاية خدمته التي حصل عليها²⁰⁶ .

فالحكم السابق لمحكمة التمييز أكد على مسألة عدم جواز الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة ، ولكن ينبغي أن يُعلم أن الحكم السابق ليس موضوعه المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة وإنما تتلخص وقائعه بأن شخصاً قطرياً كان يعمل في وزارة الداخلية من عام 1985 حتى عام 1998 (13 سنة) ثم عين في قطر للبتروك من عام 2000 حتى عام 2007 (7 سنوات) ، ولكن نظراً لعدم قدرته على العمل لمرضه أُحيل إلى التقاعد وتقرر له معاشاً عن مدة خدمته في قطر للبتروك ، فتقدم الموظف بطلب إلى الهيئة العامة بضم مدة خدمته في وزارة الداخلية - وهي 13 سنة - ولم تجبه الهيئة إلى طلبه مما دفعه إلى اللجوء إلى لجنة فحص المنازعات الخاصة بتطبيق قانون التقاعد و المعاشات²⁰⁷ ، فأصدرت اللجنة قرارها لصالح الشخص مما دفع الهيئة للطعن على هذا القرار أمام محكمة الاستئناف التي رفضت الاستئناف وتأييد هذا الرفض من قبل محكمة التمييز ، فموضوع النزاع كان ينصب على مدى إمكانية الشخص في ضم مدة خدمته السابقة على صدور قانون التقاعد و المعاشات حتى يستفيد منها في احتساب المعاش ،

²⁰⁶ حكم محكمة التمييز القطرية - الطعن رقم 229 لسنة 2012 الجلسة بتاريخ 19 فبراير 2013 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة التمييز سنة 2013 - مرجع سابق - ص

²⁰⁷ هذه اللجنة نشأت بموجب المادة 50 من قانون التقاعد و المعاشات والتي تنص على " تنشأ لجنة لفحص المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، ويصدر بتشكيلها ونظام عملها قرار من مجلس الوزراء .ولا تقبل دعاوى جهات العمل والموظفين والعاملين وأصحاب المعاشات والمستحقين وغيرهم من المستفيدين أمام القضاء، إلا بعد تقديم طلباتهم إلى اللجنة المشار إليها والبت فيها أو مضي ستين يوماً على تقديمها دون البت فيها"

والملاحظ أن الشخص أحيل إلى التقاعد بسبب مرضه لذلك تتدخل المادة 7 من قانون التقاعد و المعاشات لتحسب له مدة خدمة اعتبارية 20 سنة بحيث يستحق المعاش ، وتحمل جهته الفرق بين مدة خدمته الفعلية و الاعتبارية²⁰⁸.

وفي الحكم السابق الموظف لن يستحق سوى المعاش عن مدة خدمته في قطر للبتروول ، أما عن مدة خدمته في وزارة الداخلية فإنه سيصرف له مكافأة نهاية الخدمة ، وأما عن طلب ضم مدة خدمته فإن لجنة فحص التظلمات في الهيئة قررت له - وتأييد القرار من محكمة الاستئناف و التمييز - أحقية ضم مدة خدمته في وزارة الداخلية على أساس راتبه في تاريخ 2003/3/6 والتاريخ الأخير هو تاريخ دخول قانون التقاعد و المعاشات حيز النفاذ.

بعد العرض السابق يمكن القول أن قانون التقاعد و المعاشات كأصل عام لا يجيز الجمع بين المعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة وذلك حسبما عبرت عنه الشق الأول من المادة 23 مكرر ، ومحكمة التمييز أكدت على عدم جواز الجمع في أحد أحكامها ، ولكن هل يختلف الحكم لو أن الموظف أو العامل أمضى في العمل مدة تزيد على عشرين سنة؟ هذا ما سنتعرض له في المطلب التالي.

المطلب الثاني

الاستثناء جواز الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة

رأينا فيما سبق أن الأصل هو عدم جواز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش وفقاً لما نصت عليه المادة 23 مكرر من قانون التقاعد و المعاشات ، لكن المادة سألقة الذكر في الجزء الثاني منها أوردت استثناءً على هذه القاعدة متمثل في جواز الجمع إذا تجاوزت مدة

²⁰⁸ نص المادة 7 من قانون التقاعد و المعاشات

الخدمة عشرين سنة ، وذلك بنصها على ما يلي " ويستحق الموظف أو العامل الذي تزيد مدة خدمته الفعلية على عشرين سنة مكافأة نهاية خدمة تتحملها جهة عمله وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون" ، ويلاحظ على النص السابق أنه الق التزاماً على عاتق جهة العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة إذا تجاوزت خدمة العامل أو الموظف مدة عشرين سنة ، وينتقد البعض وبحق النص السابق²⁰⁹ بحجة أن هذا النص يفترض وجوده في قوانين الخدمة المدنية الخاصة سواء كان قانون العمل أو قانون الموارد البشرية ، حيث أن هذه القوانين هي المعنية بتنظيم العلاقة بين العامل أو الموظف وبين جهة عمله ، أما قانون التقاعد و المعاشات فهو ينظم العلاقة بين الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية بوصفها الجهة التي تقوم بدفع المعاش وبين العامل من جهة وجهة عمله من جهة أخرى ، كما أن وجود النص السابق قد يعطي انطباعاً أن الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية هي التي تقوم بصرف مكافأة نهاية الخدمة أو بإمكانها إجبار الجهة على صرفها وهذا غير صحيح، لذلك أحسن المشرع القطري عندما قام بحذف المادة 23 مكرر .

وفي النظام القانوني القطري نجد أن هناك مادة أخرى تقرر حق الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة وذلك في المرسوم بقانون رقم 31 لسنة 2006 بإصدار قانون الخدمة العسكرية حيث أن المشرع نص في المادة 123 على أنه " لا يجوز الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة، ومع ذلك إذا زادت خدمة العسكري على عشرين سنة، استحقاق مكافأة عما زاد على العشرين سنة من الخدمة الفعلية، تحسب بواقع شهرين على أساس آخر راتب أساسي وقت

²⁰⁹ مقابلة مع الأستاذة موزة محمد السليطي (مدير إدارة التخطيط و الجودة) في الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات

الاجتماعية - بتاريخ 2018/12/16

ترك الخدمة" ويلاحظ أن النص السابق يختلف عن نص المادة 23 مكرر من قانون التقاعد و المعاشات في أمور منها :

1. من حيث نطاق التطبيق نجد أن نص المادة 123 من المرسوم بقانون تنطبق على العسكريين العاملين في الجهات العسكرية وذلك يفهم من صياغة المادة والتي مفادها " ومع ذلك إذا زادت خدمة العسكري" فالمادة استعملت لفظ "عسكري" ولم تستعمل لفظ "موظف" والذي يعتبر اشمل ، أما نص المادة 23 مكرر فيطبق على المدنيين سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

2. نص المادة 123 ورد في القانون الذي ينظم العلاقة بين العسكري وجهة عمله ، وذلك على الرغم من وجود قانون خاص بالتقاعد و المعاشات للعسكريين وهو القانون رقم 13 لسنة 2006 بشأن تقاعد و معاشات العسكريين ، في حين نجد أن المادة 23 مكرر وردت في قانون التقاعد و المعاشات ولم ترد لا في قانون العمل ولا قانون الموارد البشرية والذي يعد محل نقد كما أشرنا سابقاً.

المادة 123 من قانون الخدمة العسكرية تنص على أن كل عسكري تزيد مدة خدمته على عشرين سنة يستحق مكافأة نهاية الخدمة بواقع شهرين عن كل سنة تجاوز العشرين ، أما بالنسبة للمادة 23 مكرر فإنها لم تحدد مقدار مكافأة نهاية الخدمة وإنما تركتها لللائحة التنفيذية ، التي لم تصدر حتى الآن مما يجعل تقدير مكافأة نهاية الخدمة في قانون التقاعد و المعاشات أمر غير واضح لأنه يعتمد على صدور اللائحة التنفيذية و الأخيرة لم تصدر حتى الآن . ولعل هذا يثير تساؤل مهم يتمثل في مدى تعلق نفاذ القانون على صدور اللائحة التنفيذية ، وهذا التساؤل عادةً ما يثار عندما يصرح القانون بوجود لائحة

تنفيذية تتضمن تفاصيل فرعية ومهمة لتطبيقه ولكن اللائحة لا تصدر لسبب ما ، فهل يتم تعطيل القانون بمجرد عدم صدور اللائحة التنفيذية مع العلم أن الأخيرة تشريع فرعي و الأصل فيها أن لا تخالف القانون ؟ أم أن القانون نافذ بمجرد صدور ودخوله حيز النفاذ ولا يتعلق نفاذه على اللائحة التنفيذية ؟

في البداية يجب التنويه أنه في دولة قطر اللوائح التنفيذية للقوانين تجد مصدرها في القانون ، فمثلاً قانون التقاعد و لمعاشات نص على أنه سوف تصدر لائحة تنفيذية لتطبيق القانون وذلك في المادة 54 منه²¹⁰ ، ولكن في دول أخرى وتحديداً دولة الكويت نجد أن إصدار اللوائح التنفيذية لا يستند إلى قانون بل إلى نص الدستور نفسه، حيث أن الدستور الكويتي لسنة 1962 في المادة 72 ينص على " يضع الأمير ، بمراسيم ، اللوائح اللازمة لتنفيذ القوانين بما لا يتضمن تعديلاً فيها أو تعطيلاً لها أو إعفاء من تنفيذها"²¹¹ ، ويلاحظ أن النص الدستوري السابق قيد اللائحة التنفيذية بحيث أنها لا يجوز أن تحتوي على أحكام تعدل ما ورد في القانون أو تلغيه أو تعفي من تطبيقه وذلك لأن اللائحة التنفيذية أضعف من القانون فكيف للأولى أن تحتوي على أحكام تتعارض مع الأخير !!! ، ويرتب البعض نتيجة مهمة على النص الدستوري السابق مفاده أن السلطة التنفيذية تكون ملزمة بإصدار اللائحة التنفيذية وسلطتها في ذلك تكون مقيدة لا مطلقة وذلك بخلاف الأصل²¹².

²¹⁰ تنص المادة 54 على أنه " يصدر مجلس الوزراء ، بناء على اقتراح الهيئة، اللائحة التنفيذية لهذا القانون " .

²¹¹211 خالد عيد عويدان العازمي - مدى توقف نفاذ القوانين على صدور لوائحها التنفيذية - بحث منشور في مجلة الفتوى و التشريع - إدارة الفتوى و التشريع - مجلس الوزراء دولة الكويت - العدد الخامس عشر - ديسمبر 2008 - ص

211

²¹² المرجع السابق - ص 212

أما بالنسبة لمدى تعلق نفاذ القانون على صدور القانون ، فنجد أن هناك رأيين في الفقه، الأول وهو الراجح فقهاً وقضائياً هو أن عدم صدور اللائحة لا يمنع تطبيق القانون ما دام الأخير صدر وأصبح نافذاً في البلاد وذلك ما عبرت عنه المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها " إن الرأي السائد فقهاً وقضائياً أن القانون ينفذ من التاريخ المحدد فيه للعمل بأحكامه، ولو تضمنت نصوصه دعوة إلى السلطة التنفيذية لإصدار لائحة تنفيذية له، إلا إذا نص القانون صراحة على غير ذلك، أو كان تنفيذ القانون متعذراً بدون الأحكام التفصيلية التي يراد للائحة التنفيذية أن تتضمنها"²¹³ غير أن أنصار هذا الرأي وإن كانوا يقرون بأن الأصل هو نفاذ القانون وأن عدم صدور اللائحة التنفيذية لا يمنع تطبيق القانون ، إلا إنهم يقرون بعض الاستثناءات على هذا الأصل منها إذا نص القانون صراحة على توقف نفاذه على صدور اللائحة أو إذا استحال تنفيذ القانون قبل صدور اللائحة²¹⁴.

أما الرأي الثاني وهو الرأي المهجور وهو الذي يرى توقف نفاذ القانون على صدور اللائحة²¹⁵، ولا يتفق الباحث مع الرأي الأخير لأن الأخذ به يؤدي إلى نتيجة خطيرة مفادها أنه يمكن للسلطة التنفيذية بكل بساطة أن تعطل القانون بامتناعها عن إصدار اللائحة التنفيذية مما يشكل تهديداً صارخاً على حقوق وحرية الأفراد الأمر الذي ترفضه الدول المتحضرة التي تكون السيادة فيها للقانون لا للأفراد، كما أن هذا الرأي يجعل اللائحة في مصاف القانون بل أقوى منه

²¹³ المحكمة الإدارية العليا -الطعن رقم 684 - لسنة 11 قضائية -تاريخ الجلسة 4-1-1969 - مأخوذ من موقع قوانين الشرق - <https://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?l=30664&H=&HM=0#124360>

آخر دخول بتاريخ 2019/1/28

²¹⁴ للمزيد راجع خالد عيد عويدان العازمي - مرجع سابق - ص 219 وما بعدها

²¹⁵ للتفصيل في هذا الرأي انظر المرجع السابق - ص 222 وما بعدها

إذ أنه مجرد عدم صدورها يعطل القانون ، مع العلم أن اللائحة يفترض فيها أن تحتوي على أحكام تنظم الحقوق الواردة في القانون ولا تأتي بأحكام جديدة تعارض ما نص عليه القانون.

أما بالنسبة لدولة قطر فإنها أخذت بما ذهب إليه الجمهور حيث أن محكمة الاستئناف القطرية في حكم لها نصت على أن " من المقرر فقها وقضاء أن القانون ينفذ من التاريخ المحدد فيه للعمل بأحكامه ولو تضمنت نصوصه دعوة لإصدار لائحة تنفيذية له أو أوامر ومراسيم أميرية، إلا إذا نص القانون صراحة على غير ذلك، أو كان تنفيذ القانون متعذرا بدون الأحكام التفصيلية التي يراد للائحة التنفيذية إن تتضمنها" ²¹⁶ ، فالملاحظ على الحكم السابق أنه أقر الأصل وهو أن عدم صدور اللائحة لا يمنع تطبيق القانون ، ولكن أورد الاستثناءات على هذه القاعدة و المتمثلة في حالة إذا ما نص القانون على توقف نفاذه على صدور اللائحة ، أو إذا استحال تنفيذ القانون إلا بصدور اللائحة. وتجدر الإشارة إلى أن المبدأ السابق أوردته محكمة الاستئناف القطرية لتبرير لماذا لم يتم تفعيل المحكمة الدستورية العليا في دولة قطر، والتي صدر فيها القانون رقم 12 لسنة 2008 ، حيث أن المحكمة بعد أن أقرت الأصل طبقته على قانون المحكمة الدستورية العليا ووجدت أنه يستحيل تطبيقه من دون صدور الأوامر الأميرية بتعيين القضاة أعضاء المحكمة وذلك بقولها " من المقرر فقها وقضاء أن القانون ينفذ من التاريخ المحدد فيه للعمل بأحكامه ولو تضمنت نصوصه دعوة لإصدار لائحة تنفيذية له أو أوامر ومراسيم أميرية، إلا إذا نص القانون صراحة على غير ذلك، أو كان تنفيذ القانون متعذرا بدون

²¹⁶ محكمة الاستئناف -الطعن رقم - لسنة 2010 قضائية -تاريخ الجلسة 2010-5-18 - مأخوذ من موقع قوانين الشرق -

<https://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?l=320911&H=%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%83%D9%85%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B3%D8%AA%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A9&HM=0#445988> - آخر دخول له في تاريخ 2019/2/2

الأحكام التفصيلية التي يراد للائحة التنفيذية إن تتضمنها. ولا ريب في أن عدم صدور الأمر أو المرسوم الأميري المشار إليه بتعيين أعضاء المحكمة الدستورية العليا ومن قبلها الدائرة الدستورية يجعل مباشرة الرقابة الدستورية على القوانين واللوائح طبقاً لأحكام القانونين المشار إليها متعذرة التنفيذ بذاتها ولا تكون قابلة للتطبيق إلا بعد أن يصدر الأمر الأميري بتعيين أعضاء المحكمة الدستورية العليا²¹⁷.

كما أن محكمة التمييز القطرية أقرت هذا الأصل في أحد أحكامها بقولها " الأصل أن عدم صدور اللائحة التنفيذية، لا يجيز بحال لجهة الإدارة أن تتخذ من نقاس السلطة التنفيذية مطية، تتذرع بها، لحرمان الموظف من حقوقه المقررة قانوناً ، أو حجة تعصمها من الخضوع لنص القانون المنظم للحق، وإلا أصبح امتناعها ذلك ، يتمخض وينطوي على إهدار بحق من حقوق الموظف التي كفلها القانون، ويفرض قيوداً عليها تؤدي إلى الانتقاص منها، فما حق القول أن عدم صدور اللائحة التنفيذية - بحسبانها تشريعاً فرعياً - يحول دون تطبيق القانون الأصلي، ما دام هذا القانون نافذاً ومعمولاً به ، وكانت نصوصه كافية بذاتها للتطبيق دون حاجة للتفصيل ، وإلا لجاز للسلطة التنفيذية أن تعطل إرادة المشرع الأعلى، وتقلص سلطاته المقررة دستورياً ، وتفرض عليه فرضاً ، تفويضاً لأهدافه من القانون ، بالامتناع عن إصدار اللائحة " 219218 ، فالحكم السابق يؤكد أنه مادام القانون نافذاً ومعمولاً به فإنه لا يجوز تعطيله أو إيقاف نفاذه حتى

²¹⁷ محكمة الاستئناف -الطعن رقم - 4لسنة 2010قضائية - مشار إليه سابقاً في ص 83 في هامس 216

²¹⁸ حكم محكمة التمييز القطرية - الطعن رقم 199 لسنة 2015 تمييز مدني الدائرة الأولى - جلسة 2016/1/19 -

حكم غير منشور - ص 7

²¹⁹ وسوف نقوم بالتعليق على هذا الحكم بالقدر الذي يخدم الرسالة في موضع آخر إن شاء الله

صدر اللائحة التنفيذية ما مادام القانون في ذاته يمكن تطبيقه ودون الحاجة إلى لائحة والتي تعتبر تشريعاً فرعياً الأصل فيها أن لا تحتوي على أحكام مغايرة لما ورد في القانون.

والآن بقي تساؤل مهم ، وهو إذا كان قانون التقاعد و المعاشات القطري في المادة 23 مكرر نص على أنه على سبيل الاستثناء يستحق العامل أو الموظف التي تجاوزت خدمته عشرين سنة مكافأة نهاية خدمة تحدد اللائحة التنفيذية أسس احتسابها ، وبما أن اللائحة التنفيذية لم تصدر حتى الآن السؤال الذي يطرح هو كيف يتم احتساب المكافأة ؟ وهل نص المادة 23 مكرر يمكن تطبيقه حتى ولو لم تصدر اللائحة التنفيذية للقانون ؟ هذا الفرض أجابت عنه محكمة التمييز القطرية في حكم لها يعد سابقة قضائية في القضاء القطري ، لذلك سوف نتناول التعليق على هذا الحكم لبيان توجه المحكمة مع تحليل ونقد لهذا التوجه ، ثم بعد ذلك في مطلب مستقل سوف نقوم ببيان ما إذا كان العامل القطري في القطاع الخاص والذي يخضع لقانون العمل يستطيع الاستفادة من المبدأ الذي قرره محكمة التمييز القطرية.

التعليق على حكم محكمة التمييز القطرية في الطعن رقم 199 لسنة 2015

تمييز مدني

تتلخص وقائع الحكم في أن الطاعن (موظف في جهة حكومية) تقدم بالطلب رقم 57 لسنة 2013 إلى لجنة فحص المنازعات بالهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية ، بالتظلم من قرار رئيس الجهة (وزير) السلبي الرفض لأحقية بمكافأة نهاية الخدمة، أصدرت اللجنة قرارها بأحقية الطاعن بمكافأة نهاية الخدمة عن المدة الزائدة على عشرين سنة ، قامت الجهة المطعون ضدها بالطعن على قرار اللجنة أمام الدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية، حكمت المحكمة بإلغاء قرار لجنة فحص المنازعات ورفض التظلم (مما يعني رفض أحقية الطاعن

لمكافأة نهاية الخدمة عن المدة الزائدة على عشرين سنة) ، محكمة الاستئناف أيدت حكم محكمة أول درجة ، فقام الطاعن بالطعن على هذا الحكم أمام محكمة التمييز .

أمام محكمة التمييز أثار الطاعن دفع مفاده أن حكم محكمة الاستئناف خالف القانون ذلك أنه استند إلى أن عدم صدور اللائحة التنفيذية لقانون التقاعد و المعاشات يجعل حساب مكافأة نهاية الخدمة حسبما ورد في نص المادة 23 مكرر مستحيل ، في حين أن نصوص قانون الموارد البشرية ورد فيها طريقة احتساب المكافأة وهي بذاتها كافية لتطبيق النص التشريعي دون الحاجة إلى تفصيلات اللائحة التنفيذية ، قبلت محكمة التمييز الدفع وميزت الحكم ، وحكمت بإلغاء الحكم المستأنف وتأييد القرار المتظلم منه وألزمت المستأنف بالمصاريف²²⁰.

أول ما يلاحظ على الحكم السابق أن محكمة التمييز لم تكتفي بتمييز الحكم وإعادة القضية إلى محكمة الاستئناف ، وإنما ميزت الحكم وفصلت في موضوع الاستئناف والمحكمة تجد سندها في ذلك من نص المادة 22 من القانون رقم (12) لسنة 2005 بشأن حالات وإجراءات الطعن بالتمييز في غير المواد الجنائية²²¹، حيث أن المادة الأخيرة تعطي محكمة التمييز صلاحية الفصل متى ما رأت أن الموضوع صالح للفصل فيه ، ويلاحظ أن المشرع أعطى محكمة التمييز سلطة تقديرية لتحديد ما إذا كانت القضية صالحة للفصل فيها أو لا ، ولم يقيد هذا إلا في حالة إذا تم الطعن للمرة الثانية أمام محكمة التمييز ، ففي هذه الحالة فقط تنقلب محكمة التمييز إلى محكمة موضوع ويجب عليها أن تفصل في الموضوع ولا تقتصر على مجرد تمييز الحكم.

²²⁰ حكم محكمة التمييز القطرية - الطعن رقم 199 لسنة 2015 - مشار إليه سابقاً .

²²¹ تنص المادة 22 على " ... ومع ذلك إذا حكمت المحكمة بتمييز الحكم المطعون فيه وكان الموضوع صالحاً للفصل فيه، أو كان الطعن للمرة الثانية ورأت المحكمة تمييز الحكم المطعون فيه، وجب عليها أن تحكم في الموضوع"

أما فيما يتعلق بالمشكلة القانونية التي عرضت على محكمة التمييز فهي هل يستحق الموظف القطري الذي أمضى في الخدمة مدة تتجاوز عشرين سنة مكافأة نهاية الخدمة؟ وإذا كان الجواب بنعم فكيف سيتم تقديرها في ظل عدم صدور اللائحة التنفيذية لقانون التقاعد و المعاشات؟ فكأن المشكلة الرئيسية هي استحقاق مكافأة نهاية الخدمة مع كيفية تقديرها في ظل غياب التشريع الذي يفترض فيه تحديد هذه المسألة.

فيما يتعلق بالمشكلة الأولى وهي مدى استحقاق الموظف القطري لمكافأة نهاية الخدمة بالنسبة لمدة الخدمة التي تتجاوز العشرين سنة ، فإن المحكمة أجابت بنعم إنه يستحق ، ولكن حتى تصل المحكمة إلى هذه النتيجة قامت في البداية بتحديد دورها في النزاعات التي تعرض عليها و المتمثل في تفسير النصوص التشريعية لفك التعارض الذي قد يثور فيما بينها وذلك تمهيداً لتطبيقها على الوقائع المعروضة عليها ، وذلك دون التعرض لمدى دستوريتهما والذي يعد اختصاص أصيل للمحكمة الدستورية وذلك بقولها " وإذ كان أداء السلطة القضائية لولايتها بالفصل فيما يطرح عليها من أنزعة وصولاً إلى وجه الحق فيها يتطلب إنزال النصوص التشريعية على واقعات الدعاوى المطروحة عليها ، بما يقتضي من المحاكم أعمال سلطتها في التفسير القضائي لتلك النصوص بما يزيل عنها عوائق غموضها أو إبهامها وفيما عدا حالة تصادم أي نص مع الدستور المنوط بالمحكمة الدستورية العليا ، فإنه إذا وقع شبهة تعارض بين التشريعات الأصلية و الفرعية ، أو بين التشريعات ذات المرتبة الواحدة ، وجب فصم تلك الشبهة عن طريق القضاء الذي يتولى منفرداً تفسير هذا التعارض البادي ظاهرياً..." فالمحكمة بهذه العبارات تحدد نطاق سلطتها في الدعاوى التي تعرض عليها و التي تتمثل في تفسير النصوص التشريعية تمهيداً لتطبيقها على النزاع المعروض عليها وهذا هو التفسير القضائي الذي يقوم به القاضي ، و الذي يتطلب منه بذل قصارى جهده لاستخلاص المعنى الذي أراده المشرع من النص الذي يجب

تطبيقه، فالتفسير القضائي ليس غاية في ذاته وإنما وسيلة يستخدمها القاضي للفصل في النزاعات التي تعرض عليه. ²²² .

ثم بعد ذلك تعرضت لمحكمة التمييز لدور القضاء في حالة نقص التشريع بخطأ من السلطة التنفيذية وكيف يجب على المحكمة التعامل معه وذلك بقولها " وكذا إذا ما تراخت السلطة التنفيذية أو أهملت في إصدار اللائحة التنفيذية لقانون أو نص، فوضها المشرع في تفصيل أحكامه، وجب على القضاء إعمال أحكام القانون ذاته وفقاً لنصوصه - ما دامت هذه النصوص متعلقة بموضوع النزاع المطروح على القضاء ولازمة لحسم وجه الحق فيه - واضعاً في اعتباره أن اللائحة التنفيذية لا يجوز لها بحال أن تتعارض مع النص، أو تعدل من أحكامه ، أو تعفى منه ، أو تصدر حقاً مصره النص القانوني" وما صرحت به المحكمة في العبارات السابقة هو عين ما قامت به في هذه الدعوى وهو ما سيتبين لنا لاحقاً.

وبعد أن تعرضت المحكمة لدورها في القضايا التي تعرض عليها ، وكيفية تعاملها في النزاعات التي تتعلق بصدور لائحة تنفيذية ولم تقم الإدارة بإصدارها حيث أنها سوف تقوم بتطبيق نصوص القانون مادامت الأخيرة بذاتها كافية للتطبيق على النزاع المعروض، قامت بتبيان التطور التاريخي لمكافأة نهاية الخدمة من بداية قانون الوظائف المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم 9 لسنة 1967 مروراً بالتعديلات التي أجريت عليه وصولاً إلى قانون التقاعد و المعاشات الصادر في سنة 2002 و التعديل الذي أجري عليه في عام 2004 ²²³ ، كما أن المحكمة في تسببها تعرضت للحكمة التي دفعت المشرع إلى النص على إمكانية الجمع بين مكافأة نهاية

²²² الدكتور محمد شريف أحمد - نظرية تفسير النصوص المدنية دراسة مقارنة بين الفقهاء المدني والإسلامي - أروقة

للدراسات والنشر - الطبعة الأولى 2015 - ص 21

²²³ حكم محكمة التمييز القطرية - الطعن رقم 199 لسنة 2015 - مشار إليه سابقاً - ص 5 و 6 من الحكم

الخدمة و المعاش بعد العشرين سنة وذلك بقولها " بيد أنه تماشياً مع فلسفة التشريع بقانون التقاعد و المعاشات ، القائمة على الاعتداد فقط بمدة عشرين عاماً كحد أقصى لمعيار حساب المعاش ، واتساقاً مع إعلاء الدستور لقيمة العمل و الوظيفة العامة، ولكي لا يسارع الموظف بترك الخدمة بعد استكمال هذه المدة ، بحسبان أن استمراره لأي مدة إضافية - رغم سداد الاشتراكات عنها - لن يكون لها أي مقابل في مبدأ استحقاق المعاش أو زيادة مقداره ، فقد استهدف المشرع تعويضاً للموظف العام عن حظر الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة بأن يكون مقابل هذا الحظر ، الاعتداد بتلك المدة الزائدة ، فلا يظن الموظف أنها ستذهب هباءً منثوراً، وإنما سيكون لها أثراً ومردوداً" ويلاحظ على تسييب المحكمة أمرين الأول : المحكمة تعتبر أن مدة عشرين سنة هي المدة المعتبرة كحد أقصى لحساب المعاش ، في حين أن هذا وجد ما يخالفه في قانون التقاعد و المعاشات وتحديداً المادتين 6 و 11 من القانون السابق ، فالمادة 6 حددت حالات استحقاق المعاش و التي منها " 2 - بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة أو إنهاء الخدمة بالطريق التأديبي، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة ، 3 - الاستقالة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة، وكان عمر الموظف أو العامل لا يقل عن أربعين سنة" أما بالنسبة للمادة 11 فإنها تنص على " إذا كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة أو وفقاً لحكم البند (6) من المادة (6) من هذا القانون خفض المعاش بنسبة (2%) اثنان في المائة، وإذا كان انتهاء الخدمة بالطريق التأديبي خفض المعاش بنسبة (2,5%) اثنان ونصف في المائة عن كل سنة من سنوات الفرق بين العمر عند انتهاء الخدمة و سن الستين بالنسبة للذكور و سن الخامسة والخمسين بالنسبة للإناث" فبقراءة هذين النصين يتضح أولاً أن المشرع لاستحقاق المعاش اعتد بمدة 15 سنة لا عشرين كما عبرت عنه المحكمة ، كما أن المشرع جعل الحد الأقصى لاستحقاق المعاش كاملاً دون أي تخفيض هي مدة الخدمة حتى بلوغ

سن الستين للرجال وخمسة وخمسين للإناث و التي بطبيعة الحال سوف تتجاوز عشرين سنة، مما يثير التساؤل حول سند المحكمة في القول أن أقصى مدة يعتد فيها لحساب المعاش هي عشرين سنة؟!

أما الملاحظة الثانية فهي على تكييف المحكمة لمكافأة نهاية الخدمة على أنها تعويض للموظف العام عن حظر المشرع الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش المنصوص عليه في المادة 23 مكرر من قانون التقاعد و المعاشات وهذا يستفاد من عبارة المحكمة عندما قالت "ولكي لا يسارع الموظف بترك الخدمة بعد استكمال هذه المدة ، بحسبان أن استمراره لأي مدة إضافية - رغم سداد الاشتراكات عنها - لن يكون لها أي مقابل في مبدأ استحقاق المعاش أو زيادة مقداره ، فقد استهدف المشرع تعويضاً للموظف العام عن حظر الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة بأن يكون مقابل هذا الحظر ، الاعتراف بتلك المدة الزائدة" فالواضح أن الحكم السابق يعتبر مكافأة نهاية الخدمة تعويض للعامل عن المدة الزائدة على عشرين سنة ، و الحقيقة أن هذا التكييف محل نظر ذلك لأنه كما سبق أن تم مناقشته في المبحث الأول من الرسالة²²⁴ أن مكافأة نهاية الخدمة التكييف القانوني الصحيح لها أنها تعتبر حقاً من نوع خاص فهي ليست تعويضاً لأن رب العمل لم يرتكب خطأً وتحديداً لو أخذنا بعين الاعتبار أن الشخص قد يعمل لمدة تزيد على عشرين سنة ثم يصل إلى السن المقررة قانوناً للتقاعد في هذه الحالة تحديداً لا يمكن أن ينسب لأي شخص خطأ ، علاوة على أن مدة الخدمة وإن كانت تؤخذ بعين الاعتبار في احتساب مكافأة نهاية الخدمة إلا أنها تعتبر أمراً خارجاً عنها وبالتالي لا يجب أن تؤثر في طبيعتها ، وأخيراً التكييف الصحيح لمكافأة نهاية الخدمة أنها حق له طبيعة خاصة نظمها القانون

²²⁴ راجع ص 16 وما بعدها في هذه الرسالة

، أما بالنسبة لاستحقاقها بعد العشرين سنة ، فإن من وجهة نظر الباحث أنه استثناء من الأصل ، حيث أن الأصل أن هذه المدة سوف تكون مغطاة باستحقاق المعاش التقاعدي ، ولكن المشرع رغبة منه في تشجيع الأفراد على البذل و العطاء وأن يستمر أكثر في الوظيفية قرر هذه الميزة المتمثلة في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة إلى المعاش ، فالأصل العام أن الشخص يحصل على ميزة واحدة وهي المعاش ولكن استثناءً سمح له المشرع الحصول على ميزة أخرى وهي مكافأة نهاية الخدمة ولكن بعد أن تتجاوز مدة الخدمة عشرين سنة ، وإن كان الباحث يرى أن هذا النص مكانه الطبيعي أن يكون في قوانين الخدمة الخاصة بالموظفين العموميين أو العمال في القطاع الخاص لا قانون التقاعد و المعاشات لأن المكافأة لن تدفع من الهيئة وإنما من جهة العمل نفسها.

بعد أن فرغت المحكمة من بيان تاريخ مكافأة نهاية الخدمة في دولة قطر و المبررات - من وجهة نظر المحكمة - التي دعت المشرع إلى وضع قاعدة عامة تقضي بعدم الجمع ثم نص على إمكانية الجمع قررت المحكمة مبدأً آخرًا مهمًا يتعلق بنفاذ قانون التقاعد و المعاشات دون الحاجة إلى صدور لائحة تنفيذية له وذلك بقولها " الأصل أن عدم صدور اللائحة التنفيذية، لا يجيز بحال لجهة الإدارة أن تتخذ من تقاعس السلطة التنفيذية مطية، تتذرع بها، لحرمان الموظف من حقوقه المقررة قانوناً ، أو حجة تعصمها من الخضوع لنص القانون المنظم للحق، وإلا أصبح امتناعها ذلك ، يتمخض وينطوي على إهدار بحق من حقوق الموظف التي كفلها القانون، ويفرض قيوداً عليها تؤدي إلى الانتقاص منها، فما حق القول أن عدم صدور اللائحة التنفيذية - بحسبانها تشريعاً فرعياً - يحول دون تطبيق القانون الأصلي، ما دام هذا القانون نافذاً ومعمولاً به ، وكانت نصوصه كافية بذاتها للتطبيق دون حاجة للتفصيل ، وإلا لجاز للسلطة التنفيذية أن تعطل إرادة المشرع الأعلى، وتقلص سلطاته المقررة دستورياً ، وتفرض عليه فرضاً ،

تقويضاً لأهدافه من القانون ، بالامتناع عن إصدار اللائحة ، فيصير النص القانوني لغواً وعبثاً وزيداً يذهب جفاءً وهو ما تنتزه عنه القواعد الأصولية، وتأباه الأسس القانونية، وتناهضه المبادئ القضائية" فالمحكمة في المبدأ السابق أقرت مبدأ مفاده أنه ما دام القانون صدر وأصبح نافذاً فالأصل أنه لا يجوز للائحة التنفيذية بحسبانها تشريع فرعي أن تعطل من التشريع العادي (القانون) بحسبان أن القانون أقوى من اللائحة و الفرض أن اللائحة لن تأتي بجديد يناقض ما في القانون ، ويتفق الباحث تماماً مع ما ذهبت إليه المحكمة من أن القول بأن القانون لا يصبح نافذ إلا بعد صدور اللائحة يتيح للسلطة التنفيذية أن تعطل القانون عن طريق الامتناع عن إصدار اللائحة التنفيذية وبذلك تصبح حقوق وحرقات الأفراد لقمّة سائغة أمام السلطة التنفيذية تستطيع العبث بها كيفما تشاء وكما تشاء وذلك بمجرد عدم إصدارها للوائح التنفيذية التي يفترض أن لا تأتي بأحكام جديدة تخالف القانون أو تنتقص مما هو مقرر فيه.

والمحكمة في الحكم السابق بعد أن تعرضت للأصل العام المتمثل في أن عدم صدور اللائحة التنفيذية لا يمنع تطبيق القانون ، أخذت تبرر جواز أحقية صرف مكافأة نهاية الخدمة بعد سن العشرين ومدى إمكانية الجمع بينها وبين المعاش وذلك بقولها " وأن المشرع بعجز المادة 23 مكرراً ألزم الجهة الإدارية التي يعمل بها الموظف، على صرف مكافأة نهاية الخدمة عن أي مدة زائدة على العشرين سنة. ودلت صريح عبارات النص على أن الحق في المعاش ، ولئن كان يحول دون استحقاق مكافأة نهاية الخدمة عن المدة المساوية لعدد السنوات المعتمدة في حسابه ، إلا أنه لا يعتبر منافياً للحق في مكافأة نهاية الخدمة ، عن تلك المدة الزائدة على المعتمدة في حساب المعاش، ولا يحول دون اجتماعهما باعتبارهما مختلفين مصدرًا وسبباً ، ذلك أن قانون الموارد البشرية هو مصدر تنظيم العلاقة بين الموظف و الجهة الإدارية التي يعمل بها ، ابتداءً من التعيين وشروطه ، ومروراً بالنقل و الترقية، وانتهاءً بتحديد حالات انتهاء الخدمة ، وقواعدها

، وما يرتبه ذلك من آثار بين الموظف و جهة العمل، في حين ينحصر نطاق قانون التقاعد و المعاشات، على المرحلة اللاحقة على انتهاء مدة الخدمة، منظمًا للحق في المعاش ومقررًا لقواعد استحقاقه، وحالاته، وضوابط منحه، وشروط اقتضائه ، متخذاً من الاشتراكات المسددة أثناء فترة الخدمة سواء من حصة الموظف أو حصة جهة توظيفه مصدراً لتمويل المعاش بالإضافة إلى باقي الموارد التي حددها القانون" ويلاحظ أن تسبب المحكمة لاستحقاق الموظف مكافأة نهاية الخدمة و المعاش هو أن الحصول على أحدهما لا يبرر الحرمان من الآخر، بالإضافة إلى أن القوانين المنظمة لهذين الحقين مختلفة فالقانون الذي يحكم علاقة الموظف بجهة العمل من بداية تعيينه حتى انتهاء خدمته هو قانون الموارد البشرية ، أما قانون التقاعد و المعاشات فيأتي في فترة لاحقة على انتهاء الخدمة حيث ينظم المعاش وشروط استحقاقه و ضوابطه ، ويتفق الباحث مع المحكمة بشأن قانون الموارد البشرية أما بالنسبة لقانون التقاعد و المعاشات فعبارة المحكمة ليست على إطلاقها ذلك أن القانون الأخير ينظم بعض الأمور أثناء فترة الخدمة منها تحديد نسبة اشتراكات الموظف و جهة العمل ، كما وينضم ضم الخدمة والتي يجب أن تكون أثناء فترة العمل ، وبالتالي ليس صحيحاً أن قانون التقاعد و المعاشات يأتي في مرحلة لاحقة لانتهاء الخدمة بل على العكس فإن له تأثير حتى في أثناء فترة الخدمة .

كما وأضافت المحكمة سبباً آخرًا يبرر الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش والمتمثل في مصدر كل من مكافأة نهاية الخدمة والمعاش وذلك بقولها "فالمعاش - إذا ما استكمل الموظف شروط استحقاقه - مصدره قانون التقاعد و المعاشات، وسببه يجد صداه من قيمة الاشتراكات المسددة ، سواء من حصة الموظف أو حصة جهة العمل، أما مكافأة نهاية الخدمة، الزائدة على هذه المدة المحسوب على أساسها المعاش ، فمصدرها الأصل قانون الموارد البشرية ، وسبب استحقاقها مرده أداء الموظف لعمله خلالها وعدم حسابها ضمن المدة لمتخذة معياراً

للحد الأقصى للمعاش" وعبارات المحكمة تصدق بالنسبة للمعاش حيث أنه بالفعل يجد مصدره في قانون التقاعد و المعاشات وبخاصة المادة 10 منه التي تنص على "يحسب المعاش الشهري للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة على أساس (5%) خمسة في المائة من آخر راتب، مضروباً في عدد سنوات مدة الخدمة، على ألا يجاوز المعاش مقدار الراتب. ويحسب معاش الموظفين أو العاملين في غير الجهات المشار إليها في الفقرة السابقة على أساس (5%) من متوسط الراتب خلال السنوات الخمس الأخيرة من مدة الإشتراك مضروباً في عدد سنوات مدة الخدمة، على ألا يجاوز المعاش ذلك المتوسط"، أما ما أوردته المحكمة عن مكافأة نهاية الخدمة فإنه محل نظر ، ذلك لأنه وإن كان الأصل أن مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للموظف العام يحكمها قانون إدارة الموارد البشرية رقم 8 لسنة 2009 وتحديداً المادة 169- وهو ملغي - إلا أن مكافأة نهاية الخدمة على ما زاد على عشرين سنة تحديداً لم ترد في قانون إدارة الموارد البشرية بل تم النص عليها في قانون التقاعد و المعاشات في المادة 23 مكرر و التي بدورها تركت تحديد المكافأة لللائحة التنفيذية التي لم تصدر حتى الآن، وبالتالي فإن مكافأة نهاية الخدمة و المعاش في هذه الحالة يكون لهما مصدر واحد وهو قانون التقاعد و المعاشات ، وهذا كله يقود إلى تساؤل مهم وهو المحكمة في الحكم السابق تقر بأن عدم صدور اللائحة لا يمنع نفاذ القانون مما يفهم منه أن قانون التقاعد و المعاشات يعتبر نافذاً حتى في المواد التي نص المشرع على صدور لائحة تنفيذية لنفاذها ، السؤال المطروح في ظل عدم صدور اللائحة التنفيذية لقانون التقاعد والمعاشات كيف سيتم تقدير المكافأة مع التسليم بأحقية الموظف لها؟

ويرى الباحث أن المحكمة بعد أن أسست لفكرة أن مكافأة نهاية الخدمة مصدرها قانون

إدارة الموارد البشرية هذا كان الذريعة التي بموجبها استعملت المحكمة قانون إدارة الموارد البشرية

لتغطية النقص الموجود في قانون التقاعد والمعاشات ، وهذا يمكن استنتاجه من تسبيب المحكمة فهي بعد أن استعرضت أسس احتساب مكافأة نهاية الخدمة الموجودة في المادة²²⁵ 169 من القانون الملغي ، استطردت قائلة " مما يدل على أن المشرع قد وضع أسس حساب مكافأة نهاية الخدمة، براتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الأولى ، وراتب شهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الثانية، وراتب شهرين عن كل سنة مما زاد على ذلك، على جميع الحالات المستحقة فيه، ليس فقط باعتباره قانوناً أحدث نظم مسألة حظر الجمع بين المكافأة و المعاش، فتضحى أحكامه هي الواجبة الاتباع في هذا الخصوص، بمقتضى نص المادة (2) من القانون المدني، إذا ما تعارض مع نص سابق، بل أيضاً بحسبانه القانون الأصل المنوط به تنظيم ضوابط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، وهو القانون الكفيل و المرجح لحقوق الموظف،، وموئله ومستقره، وذلك مع مراعاة ما تنص عليه أية قوانين أخرى، اتصلت بالمسألة ذاتها أو تماست معها، فابتغى أن تتلاقيا و تتكاملا، وتتضافر معانيهما و مقاصدها في تلك المسألة ، فجاءت عبارة "مكافأة نهاية الخدمة" بنص المادة 169 من قانون إدارة الموارد البشرية بلفظ عام دون تخصيص، مطلقاً دون تقييد ، بما مؤداه انصرافها على سبيل الشمول و الاستغراق إلى كافة حالات استحقاقها" .

²²⁵ تنص المادة 169 على " يستحق الموظف القطري الذي أمضى في خدمة الجهة الحكومية سنة على الأقل، مكافأة نهاية خدمة، تحسب كما يلي:

- 1 - راتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
 - 2 - راتب شهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس التالية.
 - 3 - راتب شهرين عن كل سنة مما زاد على ذلك.
- ويعتبر آخر راتب تقاضاه الموظف أساساً لحساب هذه المكافأة. ويشترط لاستحقاق الموظف لهذه المكافأة ألا يكون مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام قانون التقاعد والمعاشات. وتحسب مكافأة نهاية الخدمة للموظف غير القطري على أساس راتب شهر واحد عن كل سنة من سنوات الخدمة بحد أقصى عشرة أشهر طوال مدة خدمته بالدولة

والملاحظ على التسبيب السابق للمحكمة أنها أقرت ثلاثة أمور هي: أولاً أن مكافأة نهاية الخدمة فيما يزيد على عشرين سنة تحسب على أساس راتب شهرين عن كل سنة وفقاً لما تقرره المادة 169 من قانون إدارة الموارد البشرية بحسبانه القانون الحكام لهذه المسألة ، ثانياً أن نصوص قانون إدارة الموارد البشرية بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة هي الواجبة التطبيق في حالة التعارض بينها وبين أي نص آخر وفقاً لحكم المادة 2 من القانون المدني ، أخيراً أن عبارة مكافأة نهاية الخدمة وردت في قانون إدارة الموارد البشرية عامة وبالتالي تشمل مكافأة نهاية الخدمة أينما وردت وهذه الاستنتاجات الثلاثة جميعها دفعت المحكمة إلى تقدير مكافأة نهاية الخدمة بواقع راتب شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة بالنسبة للموظف الذي تزيد مدة خدمته على عشرين سنة ، فهل ما ذهبت إليه محكمة التمييز القطرية أصاب صحيح القانون ؟

يرى الباحث أن توجه محكمة التمييز السابق قد يكون محل نظر ، فلو قمنا بمناقشة بعض الأمور التي تعرضت لها لوجدنا أنها لا تتفق مع صريح القانون ، فبالنسبة لكون مكافأة نهاية الخدمة فيما زاد على عشرين سنة تحسب على أساس راتب شهرين عن كل سنة ، فهذا الحكم لم تأتي به نص المادة 169 من قانون إدارة الموارد البشرية ، بل على العكس وجد في المادة ما يخالفه حيث أن المادة 169 بعد أن عدت حالات استحقاق الموظف القطري لمكافأة نهاية الخدمة أوردت نصاً يقيد استحقاق الموظف للمكافأة مفاده " ويشترط لاستحقاق الموظف لهذه المكافأة ألا يكون مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام قانون التقاعد والمعاشات" ويلاحظ أن النص السابق يشترط مجرد استحقاق الموظف للمعاش لا صرفه له بالفعل ، و الموظف القطري الذي تجاوزت مدة خدمته عشرين سنة في أغلب الحالات سوف يكون مستحقاً للمعاش وفقاً لما هو مقرر بنص المادة 6 من قانون التقاعد و المعاشات .

والواضح أن واضع قانون الموارد البشرية لم يغيب عن عينه قانون التقاعد و المعاشات وبالتالي نص على مثل هذا الحكم ، الذي يستنتج منه بشكل ضمنى أن قانون إدارة الموارد البشرية لا يجيز الجمع بين المعاش و مكافأة نهاية الخدمة ، فالسؤال هنا كيف تجاوزت المحكمة هذه العبارة الصريحة و الواضحة !؟

أما فيما يتعلق بما أوردته المحكمة من كون قانون إدارة الموارد البشرية قانون أحدث نظم المسألة وبالتالي فإنه يكون ألغى ما يخالفه من حكم استناداً إلى نص المادة 2 من القانون المدني ، فإن توجه المحكمة هذا أيضاً محل نظر، ذلك أن المادة 2 من القانون المدني تنص على " 1 - لا يلغى نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع السابق . 2 - إذا صدر تشريع ينظم من جديد موضوعاً كان ينظمه تشريع سابق، ألغى التشريع الجديد كل ما أورده التشريع السابق من أحكام." فلو قمنا بتطبيق المادة السابقة لوجدنا عدم وجود تعارض بين النصوص ذلك أن الواضح أن قانون إدارة الموارد البشرية لا يجيز الجمع في حين أن قانون التقاعد و المعاشات يجيز بشرط تجاوز مدة معينة وبشروط تحددها اللائحة التنفيذية ، كما أن القول بإلغاء المادة 23 مكرر لتعارضها مع المادة 169 يعني عدم وجود أساس قانوني للمطالبة ، ذلك أن الطاعن بالتمييز استند في دعواه على نص المادة 23 مكرر و القول بإلغائها يعني أنه لم يكن لديه أساس للمطالبة بها مما كان يتعين معه على المحكمة رفض الطعن! أخيراً ما صرحت به المحكمة من أن لفظ "مكافأة نهاية الخدمة" جاء عاماً دون تخصيص ومطلقاً دون تقييد أيضاً محل نظر لأن مكافأة نهاية الخدمة أولاً محكومة من حيث نطاقها فهي لا تطبق إلى على القطريين الخاضعين لأحكام قانون إدارة الموارد البشرية ، كما أنها مقيدة بالشروط التي نصت عليه المادة 169 وتحديد الشرط الذي يقتضي عدم استحقاق الموظف للمعاش وفقاً لأحكام قانون التقاعد و المعاشات.

بعد التفصيل السابق يرى الباحث أن المحكمة وإن حاولت أن تغطي النص و القصور في قانون التقاعد و المعاشات إلا أنها في معرض قيامها بذلك أنشئت قاعدة قانونية جديدة من ابتداع المحكمة الأمر الذي يعتبر اعتداء على اختصاص المشرع بالتشريع ، فإنه وإن كان لا يجوز للسلطة التنفيذية أن تعطل من تطبيق القانون حتى لا تفرض قيود على سلطة المشرع وتعتدي على حقوق الأفراد ، فإنه و الحال كذلك لا ينبغي للسلطة القضائية أن تتعدى على اختصاص المشرع و القيام بوضع قواعد قانونية جديدة لم يأتي بها التشريع لأن هذا يعد انتهاكاً صارخاً لمبدأ الفصل بين السلطات والذي نص عليه الدستور القطري في المادة 60 منه كما أنه يعد تجاوز من السلطة القضائية لولايتها المتمثلة في الفصل في المنازعات التي تعرض عليها . بقي تساؤل مهم هو هل ما قامت به المحكمة في الحكم السابق يمكن أن يستفيد منه العاملون القطريون الخاضعون لقانون العمل ؟ هذا ما سوف نتطرق له في المطلب التالي.

المطلب الثالث

النتائج المترتبة على حكم التمييز في الطعن رقم 2015/199 بالنسبة للقطريين

الخاضعين لقانون العمل

انتهينا في المطلب السابق من بحث الاستثناء الوارد على حظر الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش ، وتبين لنا أنه يجوز الجمع وفقاً لنص المادة 23 مكرر لكن بشرط أن تزيد مدة الخدمة على عشرين سنة ، كما وتعرضنا لحكم التمييز الذي لعب دور مهم في سد الفراغ التشريعي الموجود في نص المادة 23 مكرر ، ورأينا كيف أن المحكمة استعملت التفسير لسد النقص واعتبرت أن أحكام قانون إدارة الموارد البشرية هي الواجبة التطبيق وقدرت قيمة المكافأة بواقع راتب شهرين عن كل سنة ، والأخير حكم استنتجته المحكمة ولم يأتي به نص تشريعي ، السؤال هل حكم التمييز السابق يمكن للخاضعين لقانون العمل الاستفادة منه ، بمعنى هل يمكن

للعامل القطري الذي تجاوزت مدة خدمته عشرين سنة أن يحصل على مكافأة نهاية الخدمة ؟
وهل يمكن قياس الحكم السابق على حالة العامل الخاضع لقانون العمل؟

لو قمنا بالرجوع إلى حكم التمييز في الطعن 199 لسنة 2015 لوجدنا أنه في معرض
تسببيه لإمكانية الجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة كانت إحدى الأسباب هي اختلاف
مصدر كل من المعاش ومكافأة نهاية الخدمة ، فالأخير مصدره قانون إدارة الموارد البشرية أما
الأول فمصدره قانون التقاعد و المعاشات ، لكن يلاحظ أن هذا صحيح إذا كان الشخص يعمل
في قطاع عام ، أما في سياق القطاع الخاص فإن مكافأة نهاية الخدمة سوف تجد مصدرها في
قانون العمل حيث أن الأخير يعتبر موازياً لقانون إدارة الموارد البشرية في سياق القطاع الخاص

ومما يدل على ذلك ما أشارت إليه إحدى أحكام محكمة التمييز بقولها " أن القوانين
المنظمة لعلاقات العمل كأصل عام سواء أكانت حاكمة للعلاقات التعاقدية أو للعلاقات اللائحية
التنظيمية تتضمن بعض أحكامها قواعد آمرة تتعلق بالنظام العام تضمن للعامل أو الموظف الحد
الأدنى من الحصانة لحقوقه ومميزاته بحسبانه هو الطرف الأضعف في تلك العلاقة بما يقتضي
من المشرع حمايته من تغول صاحب العمل أو جهة الإدارة . وهو ما يترتب عليه أنه إذا تضمن
عقد العمل أو الموظف حقوقاً أو مزايا تزيد على ذلك الحد الأدنى الوارد بالقانون، فإن نصوص
العقد تكون هي واجبة التطبيق دون النص القانوني، وإذا تضمن شروطاً تقل عن ذلك الحد
الأدنى فإنها تضحى باطلاً ، ويكون النص القانوني هو الواجب إعماله في شأن هذه المسألة"²²⁶

²²⁶ حكم محكمة التمييز الطعن 296 لسنة 2017 تاريخ الجلسة 2017/11/7 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر
المدنية بمحكمة التمييز ، السنة الثالثة عشر من يناير 2017 إلى ديسمبر 2017 - المكتب الفني - محكمة التمييز -

فالملاحظ على الحكم السابق أنه استعمل عبارة " القوانين المنظمة لعلاقات العمل" للإشارة إلى قانون الموارد البشرية في القطاع العام والأخير كأصل عام ينظم علاقات العمل اللائحية أما العلاقات التعاقدية فالذي ينظمها هو قانون العمل حيث أن العلاقة في القطاع الخاص يحكمها كأصل عام عقد العمل.

وهنا قد يتصور إثارة تساؤل مفاده لو أن جهة من الجهات الخاصة وضعت لائحة داخلية تقضي (بان العامل القطري الذي يخضع لقانون التقاعد و المعاشات لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة) ، السؤال هل تطبق اللائحة الداخلية أم قانون العمل ؟ يرى الباحث أنه في هذه الحالة واستناداً إلى أن قانون العمل يمنح الحد الأدنى من الحقوق الذي لا يجوز النزول عنه وهدياً بما جاء في حكم محكمة التمييز السابق ، فإنه يجب النظر إلى ما الذي يعتبر الأكثر فائدة للعامل والأخذ به، وفي المثال السابق فإن قانون العمل سوف يكون هو الأفضل ، ذلك لأن اللائحة الداخلية للجهة في المثال السابق جاءت بشروط أشد حيث أنها اكتفت بمجرد خضوع العامل لقانون التقاعد و المعاشات ، في حين أن نص المادة 56 من قانون العامل اشترط أن يستحق العامل بالفعل ميزة أفضل من مكافأة نهاية الخدمة.

بناءً على ما سبق يمكن القول أن حكم محكمة التمييز إذا اعتبر قانون إدارة الموارد البشرية هو الأساس لحساب مكافأة نهاية الخدمة في القطاع العام ، فإن قياساً عليه في القطاع الخاص يمكن اعتبار قانون العمل هو مصدر مكافأة نهاية الخدمة في القطاع الخاص ، وحكم التمييز بعد أن وضع هذا الأساس اعتمد على ما ورد في قانون إدارة الموارد البشرية وتحديداً ما ورد في المادة 169 من أسس احتساب مكافأة نهاية الخدمة ، وذلك عندما نص المشرع على أن كل ما زاد على عشر سنوات يستحق "3 - راتب شهرين عن كل سنة مما زاد على ذلك" متجاوزة بذلك القيد الذي فرضه المشرع في الفقرة التي تليها مشروطاً بأن لا يستحق الموظف معاشاً وفقاً

لأحكام قانون التقاعد و المعاشات ، وبعد ذلك دعمت المحكمة وجهة نظرها بحجتين هما :
الأولى أن نص المادة 169 نص لاحق وفي حال التعارض بينه وبين نص المادة 23 مكرر فإن
الأول هو الذي يطبق باعتبار أنه قانون أحدث نظم المسألة و ذلك استناداً إلى نص المادة 3 من
القانون المدني، أما الحجة الثانية فكانت أنه عبارة "مكافأة نهاية الخدمة" جاءت عامة دون
تخصيص ومطلقة دون تقييد بما يفيد انصرافها لجميع حالات استحقاقها أينما وردت ، فهل يمكن
قياس الحل الذي جاءت به محكمة التمييز على القطاع الخاص وتحديد الأشخاص الخاضعين
لقانون العمل؟

قياساً على ما جاء في حكم محكمة التمييز فإنه بالرجوع إلى قانون العمل وتحديد المادة
54 التي نصت على " الإضافة إلى أية مبالغ تكون مستحقة للعامل عند انتهاء خدمته، يجب
على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة
فأكثر، وتحدد هذه المكافأة بالاتفاق بين الطرفين بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل
سنة من سنوات الخدمة" فإن العامل القطري سوف يستحق مكافأة نهاية الخدمة بواقع ثلاثة
أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة فيما زاد على عشرين سنة ، ولكن المشكلة تكمن في
تبرير ذلك ، لأن الحجة القائلة أن نص المادة 54 يعتبر نصاً لاحقاً وبالتالي في حالة التعارض
بينه وبين قانون التقاعد و المعاشات وتحديد نص المادة 23 مكرر ، فإن نص قانون العمل هو
الذي يطبق ، لا تنطبق هنا لأن قانون العمل القطري صدر في تاريخ 2004/5/19 ونشر في
الجريدة الرسمية بتاريخ 2004/7/6²²⁷ ، أما نص المادة 23 مكرر فإنها أضيفت بموجب

²²⁷ الجريدة الرسمية العدد التاسع سنة 2004 - موقع الميزان قطر -

http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3961&language=ar - آخر زيارة له في تاريخ

2019/3/21

القانون رقم (33) لسنة 2004 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات، و الأخير صدر في تاريخ 2004/8/3 و نشر في الجريدة الرسمية بتاريخ 2004/11/24²²⁸ ، فالملاحظ أن تعديل قانون التقاعد و المعاشات الذي أضاف المادة 23 مكرر جاء لاحقاً لقانون العمل وبالتالي لو أخذنا بتوجه المحكمة لوجب إعمال نص المادة 23 مكرر لأنها هي القانون الأحدث في المسألة وبالتالي هي التي تكون واجبة التطبيق .

كما أن الحجة القائلة بأن عبارة " مكافأة نهاية الخدمة " جاءت عامة دون تخصيص ومطلقة دون تقييد ليست صحيحة في سياق قانون العمل ، لأن المشرع قيد استحقاقها بنص المادة 56 عندما نصت على " لا يلزم صاحب العمل، الذي لديه نظام للتقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة أكبر من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها بموجب أحكام المادة (54) من هذا القانون، بدفع هذه المكافأة بالإضافة إلى الميزة التي يقدمها بمقتضى النظام المشار إليه" فالمادة السابقة قيدت استحقاق مكافأة نهاية الخدمة بعدم منح صاحب العمل للعامل ميزة أفضل ، هذا بدوره يعيدنا إلى التساؤل الذي تم طرحه في المبحث الأول من هذه الرسالة ، وهو هل الخضوع لنظام التقاعد و المعاشات الإجباري ، و الذي يساهم فيه رب العمل بشكل إجباري عن طريق دفع اشتراكات تقدر قيمتها (10%) يعتبر أنه يقدم ميزة أفضل ؟ هذا ما لم يجب عليه حكم محكمة التمييز ، و الذي معه يصعب التنبؤ بتوجه المحاكم في هذه المسألة .

وتجدر الإشارة إلى أن القول بإمكانية العامل القطري الذي يعمل في القطاع الخاص الجمع بين المكافأة والمعاش قد يترتب عليه نتيجة خطيرة أشرنا لها سابقاً وهي عزوف الجهات

²²⁸ الجريدة الرسمية العدد الثالثة عشر سنة 2004 - موقع الميزان قطر -

- <http://www.almeezan.qa/LawArticles.aspx?LawArticleID=9214&LawId=266&language=ar>

آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/21

الخاصة عن توظيف القطريين وبالأخص الذين لهم مدة خدمة تجاوز العشرين سنة ذلك لأنه سيكون مكلف للجهة وقد يكلف الجهة مبالغ طائلة تفضل الاستفادة منها في أمور أخرى كتوظيف أيدي عاملة أجنبية بتكلفة أقل، كما أنه لا يجب أبداً التعويل على حجة أن قانون العمل دائماً ما يقف في صف العامل وبالتالي يجب تفسير جميع الأحكام الواردة فيه لصالح العامل ، ذلك أنه ليس كل ما ورد في قانون العمل يصلح لأن يفسر لصالح العامل ، لأن المشرع في بعض الأحيان قد يضع نصوصاً الهدف منها فرض نوع من التوازن في حقوق العامل و مصلحة صاحب العمل ، ويعتقد الباحث أن نص المادة 56 من هذه المواد ، حيث أن الواضح منها أنها تريد التخفيف على صاحب العمل بأن سمحت له بدل أن تلزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة مع أي ميزة أخرى، خيرته أنه يدفع إحداها على الأخرى وهذا توجه مقبول لأن الجهات الخاصة على خلاف الجهات الحكومية ليس لها تمويل مالي ثابت ومعرضة دائمة للربح و الخسارة على خلاف الجهات الحكومية التي يكاد أن يكون لها تمويل مالي ثابت ومن النادر أن يتصور تعسرها .

بناءً على ما سبق يمكن القول أن حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 199 لسنة 2015 ربما يكون حل إشكالية مدى جواز الجمع بين المعاش و المكافأة في القطاع العام ، ولكن بالنسبة للقطاع الخاص فإنه من الصعب إن لم يكن مستحيل سحب الحكم نفسه على الجهات الخاصة للمعوقات السالف ذكرها ، مما يترتب عليه أن حكم محكمة التمييز وتفسيرها للمادة 23 مكرر قد يترتب عليه نتيجة مفادها التمييز بين المخاطبين بنفس الأحكام ، حيث أنه الموظف في القطاع العام سوف يستحق مكافأة نهاية الخدمة عن كل ما زاد على عشرين سنة ، أما العامل في القطاع الخاص فلن يستحق لأن المعطيات تختلف ، على الرغم من أن المادة نفسها لم تميز في الاستحقاق بين كل من الموظف والعامل.

نتيجةً لما سبق والخلاف حول تطبيق نص المادة 23 مكرر والذي عبرت عنه محكمة الاستئناف القطرية في أحد أحكامها بقولها " وحيث إنه لما كان الأمر متعلقاً بقرار صدر في ل قانون تم إلغاؤه وصدر محله قانون جديد، ولما كانت المادة 3 من القانون المدني تنص على أنه يسري القانون الجديد على كل ما يقع من تاريخ العمل به ما لم يرد نص يقضي بغير ذلك، ولما كانت المادة 23 مكرر الملغاة أحدثت نوعاً من اختلاف الآراء حول تطبيقها مما جعل القضاء يتدخل لتفسير المراد منها وفق ما تمت الإشارة إليه"²²⁹ ، كل هذا دفع المشرع إلى إلغاء نص المادة 23 مكرر وذلك بموجب القانون رقم (14) لسنة 2016 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات والذي صدر في تاريخ 2016/11/6 ونشر في تاريخ 2016/11/23²³⁰ و الذي قام بإلغاء نص المادة 23 مكرر ، كما انه تزامناً مع هذا القانون صدر القانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية و الذي نشر في نفس التاريخ الذي نشر فيه تعديل قانون التقاعد و المعاشات ، فالسؤال المطروح الآن وبعد إلغاء نص المادة 23 مكرر نظراً لما أحدثته من خلاف في التطبيق ، ما هو الأثر المترتب على إلغائها بالنسبة للعامل القطري في القطاع الخاص؟

أثر إلغاء نص المادة 23 مكرر على العامل القطري الخاضع لقانون العمل

كما أشرنا سابقاً أن المشرع القطري نظراً لما حصل من خلاف في تطبيق المادة 23 مكرر في القطاع العام قام بإلغائها ، وتجدر الإشارة إلى أنه لو صدرت اللائحة التنفيذية لقانون التقاعد و

²²⁹ حكم محكمة الاستئناف القطرية في الاستئناف رقم 2016/371 جلسة 2018/10/31 وهو حكم غير منشور

²³⁰ الجريدة الرسمية العدد الثالثة عشر سنة 2016 - موقع الميزان قطر -

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7101&language=ar>

آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/21

المعاشات ربما كانت ستعطي بعض الوضوح لكيفية تطبيق نص المادة 23 مكرر، ولكن نظراً لعدم صدور اللائحة ولما أحدثته من خلاف في التطبيق قام بإلغائها ، وربما هذا يحمي للمشرع حتى لا يظن البعض بوجود هذه المادة في قانون التقاعد و المعاشات أن الهيئة لها دور في صرف مكافأة نهاية الخدمة لذلك حسن فعل المشرع عندما قام بإلغائها.

بالنسبة للموظفين العاملين في الجهات الحكومية فإنه بصدر قانون الموارد البشرية الجديد لسنة 2016 تم تسوية وضعهم ومنحهم مكافأة نهاية الخدمة فيما يزيد على عشرين ولا يتجاوز ثلاثين سنة بواقع راتب شهر عن كل سنة ، وبالنسبة للعاملين الذين لديهم مدة خدمة تزيد على ثلاثين سن فإنه يمنحون راتب شهرين عن كل سنة وهذا كله يستفاد من الإضافة التي جاء بها المشرع في نص المادة 117 بعد أن عدد حالات استحقاق المكافأة بقوله "ويشترط لاستحقاق الموظف لهذه المكافأة ألا يكون مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام قانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات، إلا إذا زادت مدة خدمته الفعلية على عشرين سنة ولم تتجاوز ثلاثين سنة، فيصرف له بالإضافة إلى المعاش المستحق له مكافأة نهاية خدمة عن المدة الزائدة على عشرين سنة بواقع راتب أساسي شهر واحد عن كل سنة من السنوات الزائدة، فإذا زادت هذه المدة على ثلاثين سنة تكون المكافأة راتب أساسي شهرين عن كل سنة من السنوات الزائدة على ثلاثين سنة، ويسري حكم هذه الفقرة اعتباراً من 2003/3/6" ويلاحظ على النص السابق عدة أمور منها:

1. استعمل المشرع في هذا النص عبارة "ويشترط لاستحقاق الموظف لهذه المكافأة ألا يكون

مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام قانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات"

بخلاف ما كان موجود في نص المادة 169 من قانون إدارة الموارد البشرية الذي كان

ينص على " ويشترط لاستحقاق الموظف لهذه المكافأة ألا يكون مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام قانون التقاعد والمعاشات" و الملاحظ هنا أن التعديل في نص المادة 117 قام بتحديد القانون بشكل أدق مما يثير التساؤل هل بالفعل كان المشرع بحاجة إلى هذا التحديد!!!

2. المشرع في نص المادة 117 وخلافاً لحكم التمييز في الطعن 199 لسنة 2015 قسم استحقاق مكافأة نهاية الخدمة بعد العشرين سنة إلى مرحلتين ، الأولى هي من عشرين سنة حتى ثلاثين سنة ، وهنا يستحق الموظف راتب شهر عن كل سنة ، أما المرحلة الثانية فهي ما يجاوز ثلاثين سنة وهنا يستحق الموظف راتب شهرين عن كل سنة ، ولعل توجه المشرع السابق يمكن تبريره بأنه أراد أن يستمر الأفراد في العمل أطول مدة ممكنة مع وجود حافز لهم متمثل في مكافأة نهاية الخدمة علاوة على المعاش.

ما جاءت به المادة 117 من أحكام استحقاق مكافأة نهاية الخدمة لها أثر فوري كما أن المشرع أعطاها أثراً رجعياً بأن جعلها تطبق على العاملين بالجهات الحكومية من تاريخ 2003/3/6 ، وتم تحديد التاريخ الأخير ربما ليغطي جميع الأشخاص الخاضعين لقانون التقاعد و المعاشات من بداية نفاذه حتى تاريخ صدور قانون الموارد البشرية ، ذلك أن قانون التقاعد و المعاشات صدر في تاريخ 2002/8/6 وتم نشره في الجريدة الرسمية تاريخ 2002²³¹/10/6 ، ونصت المادة 56 منه على أنه يعمل به بعد خمسة أشهر من

²³¹ الجريدة الرسمية العدد العاشر سنة 2002 - موقع الميزان قطر -

http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=207&language=ar - آخر زيارة له في تاريخ

2019/3/21

تاريخ نشره في الجريدة الرسمية والذي يصادف 2003/3/6 . وتجدر الإشارة إلى أن
المشرع مثله مثل القضاء عندما عالج مسألة مكافأة نهاية الخدمة اكنفى بإلغاء المادة 23
مكرر وقام بتعديل قانون الموارد البشرية بحيث يحل جميع المسائل التي قد تثار بالنسبة
للموظف في الجهات الحكومية ، ولكنه مع الأسف أغفل فئات أخرى متأثرة وهي العاملين
القطريين في القطاع الخاص الخاضعين لقانون العمل، و الذين يتأثرون بنص المادة 23
مكرر ، فبعد إلغاء المادة السابقة لم يبقى للعامل القطري سوى مادة واحدة في قانون
التقاعد و المعاشات وهي المادة التي بموجبها يستحق مكافأة نهاية الخدمة وهي نص
المادة 23 ، ولكن حتى الأخيرة وإن كانت بسيطة إلا أنها قد لا تكون كافية في بعض
الأحيان ، كما أنه قد يساء استغلالها كما سيأتي بيانه.

تنص المادة 23 من قانون التقاعد والمعاشات على "إذا لم تتوافر في الموظف أو العامل
شروط استحقاق المعاش، ترد إليه اشتراكاته التي سددها عن مدة خدمته وفقاً لما تحدده اللائحة
التنفيذية لهذا القانون، بالإضافة إلى تحمل جهة العمل مكافأة نهاية الخدمة المقررة له" فالمادة
السابقة تمنح الموظف مكافأة نهاية الخدمة بشرط أن لا يكون مستحق للمعاش ، فهي بذلك لا
تجيز الجميع بين المعاش و المكافأة ، كما أن المادة السابقة نصت على أن رد الاشتراكات
سوف يكون بناءً على ما حددته اللائحة التنفيذية للقانون ، واللائحة لم تصدر حتى الآن ، ولكن
الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية في جواب لها على أحد الأسئلة ذكرت بأن الموظف
أو العامل إذا لم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش ترد إليه اشتراكاته المتمثلة في (5%) وتلتزم

جهة عمله بدفع مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للقوانين المعمول بها في تلك الجهة²³² ، ويشترط لتطبيق المادة السابق ذكرها أن لا تتوفر في الموظف أو العامل شروط استحقاق المعاش ولكن السؤال ما هي شروط استحقاق المعاش؟ بالرجوع إلى قانون التقاعد و المعاشات وتحديدًا المادة 233⁶ نصت على حالات استحقاق المعاش والمتمثلة في الوفاة ، بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة أو إنهاء الخدمة بالطريق التأديبي، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة، الاستقالة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة، وكان عمر الموظف أو العامل لا يقل عن أربعين سنة، عدم اللياقة الطبية طبقاً لما تقرره اللجنة الطبية، إلغاء الوظيفة أو إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس سنوات، انتهاء الخدمة لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة، فالحالات السابقة متى ما توافرت أحدها يستحق العامل أو الموظف مكافأة نهاية الخدمة ، أما

²³² الأسئلة الشائعة (الأحكام العامة) سؤال رقم 21 - موقع الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية -

#<https://www.grsia.gov.qa/ar/Pages/FAQ.aspx>

آخر زيارة للموقع في تاريخ 2019/3/21

²³³ تنص المادة 6 من قانون التقاعد و المعاشات على " يُستحق المعاش إذا انتهت خدمة الموظف أو العامل بأحد الأسباب الآتية:

- 1 - الوفاة .
- 2 - بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة أو إنهاء الخدمة بالطريق التأديبي، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة.
- 3 - الاستقالة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة، وكان عمر الموظف أو العامل لا يقل عن أربعين سنة.
- 4 - عدم اللياقة الطبية طبقاً لما تقرره اللجنة الطبية.
- 5 - إلغاء الوظيفة أو إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس سنوات.
- 6 - انتهاء الخدمة لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة."

إذا لم تتوافر واحدة منها عند العامل أو الموظف عند انتهاء خدمته فإنه لن يستحق المعاش وبالتالي تلزم جهة عمله بدفع مكافأة نهاية الخدمة.²³⁴

ويلاحظ أن قانون التقاعد لم يضع آلية معينة لرد الاشتراكات ولكن بالرجوع إلى موقع الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية فإن الهيئة وضحت المستندات الواجب على الشخص تقديمها وهي طلب رد الاشتراكات وهو نموذج معد مسبقاً من قبل الهيئة يتم تعبئته من قبل طالب رد الاشتراكات ، نسخة من البطاقة الشخصية للمشارك ، كشف من جهة أو جهات العمل التي أشتغل لديها المشارك يحدد المبالغ المخصومة منه (أي 5%) بعنوان اشتراكات وذلك بالنسبة للمشاركين المستخدمين لدى جهات عمل لا تزال بياناتها غير محدثة بالنظام، وبالنسبة للمدة المطلوبة لإنجاز المعاملة هي ثلاثة أيام للقيام بجميع إجراءات رد الاشتراكات وإحالة الملف إلى مكتب حسابات صناديق التقاعد والتأمينات الاجتماعية وذلك في حالة توفر شرط رد الاشتراكات والمستندات وتطابق البيانات²³⁵، والإجراءات السابقة لم ينص عليها في قانون التقاعد و المعاشات وإنما درجت الهيئة على الأخذ بها في سبيل تنظيم أمورها الداخلية ، ويرى الباحث أنه لا مشكلة إذا ما قامت الهيئة بتبني ممارسة إدارية بهدف تكوين عرف إداري مكمل طالما أن

²³⁴ وهناك حالة أخرى موجودة في موقع الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية وهي حالة سحي الجنسية أو إسقاطها ، ولكن في هذه الحالة فإن الشخص لن يتمتع بالجنسية القطرية مما يخرج من محل الدراسة راجع موقع الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية -

<https://www.grsia.gov.qa/ar/mainpages/Pages/ContributionRetreat.aspx> - آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/21

²³⁵ موقع الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية - <https://www.grsia.gov.qa/ar/mainpages/Pages/ContributionRetreat.aspx> - آخر زيارة له في تاريخ 2019/3/21

هذه الممارسة لا تصطدم مع نص قانوني قائم أو تنتقص من حقوق الأفراد بغير سند من القانون.

وعلى الرغم من سهولة وبساطة الأمر ، إلا أنه قد تثار بعض الشبهات حول تطبيق نص المادة 23 سالفه الذكر ، منها على سبيل المثال أنه قد يتصور من البعض أن يقول أن الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية ملزمة برد الاشتراكات للعامل أو الموظف بشكل تلقائي ذلك أن المشرع استعمل العبارة التالية " إذا لم تتوافر في الموظف أو العامل شروط استحقاق المعاش، ترد إليه اشتراكاته التي سددتها عن مدة خدمته وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون" فعبارة "ترد إليه اشتراكاته" قد يفهم منها أن الهيئة ملزمة برد الاشتراكات سواء طلبها أو لم يطلبها الموظف أو العامل ، و الشبهة السابقة يسهل الرد عليها أما من حيث الواقع فإن المشتركين بالهيئة بالآلاف والقول بهذا يستوجب على الهيئة تتبعهم واحد واحداً للتأكد من مدى استحقاقهم للمعاش عند انتهاء خدمتهم وهذا من الناحية الواقعية أقرب للمستحيل ، علاوة على ذلك أن من المستندات المطلوبة لرد الاشتراكات هو تقديم طلب رد الاشتراكات وفق النموذج المعد لذلك ، و الأخير يفترض أن الشخص هو الذي يريد اشتراكاته فتقديم الطلب يفترض أن يتم من قبل الشخص نفسه لا الهيئة ، ذلك أن الشخص قد يجد أن مصلحته تقتضي أن لا يسترد اشتراكاته لأنه بذلك سوف يخسر المدة المؤمن عليها والتي تؤخذ بعين الاعتبار عند احتساب المعاش مما سيضر الشخص بعد ذلك لأن يبدأ مدة أخرى جديدة ، لذلك الصحيح هو أن طلب رد الاشتراكات اختياري للشخص لا للهيئة ولا حتى لجهة عمله والتي ينحصر دورها فقط في دفع المكافأة وفقاً لما هو معمول لديها.

ومن التساؤلات التي تطرح أيضاً على نص المادة 23 من قانون التقاعد والمعاشات هي أنها نصت على أن جهة العمل تلزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة المقررة للعامل وذلك بقولها "

بالإضافة إلى تحمل جهة العمل مكافأة نهاية الخدمة المقررة له" فالمادة السابقة كأنها افترضت أن العامل بمجرد أن يسترد اشتراكاته فإنه سوف يستحق مكافأة نهاية الخدمة المقررة له ، السؤال هل هذه المادة تنطبق على الجهات الخاصة التي لا يطبق عليها قانون العمل ، وإنما تخضع للوائحها الخاصة ، بعبارة أخرى هل تفسر العبارة السابقة على أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا استرد اشتراكاته ، وإذا كانت جهة العمل تمنحه مكافأة وفقاً لما هو معمول لديها ؟ أم أن المقصود أن الجهة ملزمة بدفع مكافأة نهاية الخدمة حتى لو كانت وفق لوائحها الداخلية لا تمنح المكافأة وكانت لا تخضع لقانون العمل أو قانون الموارد البشرية؟ يرى الباحث وبحق أن الرأي الأول هو الأقرب للصواب ذلك أنه الأخذ بالرأي الثاني سوف يثير صعوبة تتمثل كيف سيتم تقدير المكافأة ، فمثلاً الشركات التي تساهم فيها الدولة لا تخضع لقانون العمل استناداً إلى المادة 3 منه ، كما أنها لا تخضع لقانون الموارد البشرية فلو أخذنا بالرأي القائل أن العامل يستحق المكافأة حتى لو أن اللوائح الداخلية للجهة لا تمنح فالسؤال كيف سيتم تقديرها و الجهة أساساً لا تمنحها ؟ فالصحيح أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت تمنح له في جهة عمله بموجب قانون أو لائحة تقضي بذلك أما في حالة عدم وجود أحد الأمرين فإنه لن يستفيد من نص المادة 23 من قانون التقاعد والمعاشات.

وقد يتصور أن يطرح تساؤلاً آخر يتعلق بالمادة 23 وهو أنه إذا كانت جهة العمل ملزمة بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل أو الموظف إذا استرد اشتراكاته وكان الجهة لديها قانوناً أو لائحة داخلية تنظم استحقاق مكافأة نهاية الخدمة ، فما هي المدة المعتبرة في حسابها وتحديداً إذا عمل العامل في أكثر من جهة لمدد بسيطة ، كمن يعمل في جهة سنتين ، ثم يقدم استقالته ويعمل بجهة أخرى سنتين ، ثم يقدم استقالته ويعمل بجهة أخرى 3 سنوات ، ففي المثال السابق وعلى فرض أن العامل خاضع لقانون التقاعد و المعاشات واستعمل نص المادة 23 وطلب رد

اشتراكاته عن مدة السبع سنوات ، هنا هل ستقوم جهة عمله الأخيرة بدفع مكافأة نهاية الخدمة مقابل سنوات عمله لديها وهي ثلاث سنوات أم ستقوم بدفع مكافأة نهاية الخدمة عن المدة الكاملة وهي سبع سنوات والتي يعد جزء كبير منها لم يقضه فيها؟ هذا التساؤل لم تتعرض له المادة 23 بشكل واضح وهي من العيوب في هذه المادة حيث أنها تفتح مجال لمثل هذا النوع من الخلاف. ولكن الباحث يرى أن المطالبة لن تكون إلا عن مدة عمله في الجهة وهي ثلاث سنوات ، وبيان ذلك أنه سبق الإشارة إلى أن المقصود بعبارة "بالإضافة إلى تحمل جهة العمل مكافأة نهاية الخدمة المقررة له" تعني أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة في حال إذا منحت له بموجب قانون أو لائحة داخلية للمنشأة ، وإذا كان العامل ممن يخضعون لقانون العمل فإن نص المادة 54 يشترط في العامل أن يعمل لدى رب العمل لمدة سنة وذلك بقوله " يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر " مما يترتب عليه أن جهة العمل لن تتحمل سوى مكافأة نهاية الخدمة عن مدة العامل لديها.

ويساند هذا التحليل أن إحدى المستندات المطلوبة لتقديم طلب رد الاشتراك هو " كشف من جهة أو جهات العمل التي أشتغل لديها المشترك يحدد المبالغ المخصومة منه (أي 5%) بعنوان اشتراكات وذلك بالنسبة للمشاركين المستخدمين لدى جهات عمل لا تزال بياناتها غير محدثة بالنظام" فالهدف من المستند الأخير هو أن تقوم الهيئة بتحديد اشتراكات العامل المتمثلة في (5%) لتقوم بردها له ، فالواضح أن الهيئة سوف تقوم بإرجاع حصة العامل في جميع الجهات التي عمل بها لا في جهة واحدة ، قياساً على ذلك يجب على العامل الرجوع على الجهات التي كان يعمل لديها للحصول على مكافأة نهاية الخدمة الخاصة به منها ، تحديداً لأنها هي المدينة بهذا الالتزام ولأن العقد لا يلزم إلا أطرافه كما نصت على ذلك المادة 175 من القانون المدني.

وقد يتصور أيضاً أن يثار تساؤلٌ حول مدى أحقية العامل في مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة 23 إذا ما تم توقيع جزاء تأديبي عليه متمثل في الفصل من الخدمة مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة وذلك استناداً إلى المادة 61 من قانون العمل ، فلو أن العامل ارتكب إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة 61 مثال إذا أُدين بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف و الأمانة كجريمة خيانة الأمانة أو السرقة ، في هذه الحالة سوف يقوم صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبي عليه لحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ، السؤال هنا هل يجوز له استعمال نص المادة 23 و إجبار رب العمل على دفع مكافأة نهاية الخدمة بطريقة فيها تحايل على القانون ؟ للأسف يرى الباحث أن نص المادة 23 من قانون التقاعد و المعاشات يسمح بمثل هذا النوع من التحايل ، فبالفعل قد يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون العمل ، ولكنه لو أراد ذلك وكان غير مستحق للمعاش يمكنه طلب رد اشتراكاته وحينها يجبر صاحب العمل بنص قانون التقاعد والمعاشات على منح مكافأة نهاية الخدمة ، ذلك لأن أساس المطالبة في هذه الحالة لم يكن قانون العمل ولا حتى عقد العمل وإنما هو قانون التقاعد والمعاشات، و الأخير قد يعد إحدى الوسائل التي يستعملها البعض للحصول على مكافأة نهاية الخدمة بنص القانون . وفي المقابل قد توجد جهات عمل تتعمد وضع شرط رد الاشتراكات كأحد الشروط لاستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة ، وحجتها في ذلك حتى تتأكد من أن العامل لن يجمع بين المعاش ومكافأة نهاية الخدمة .

ويرى الباحث أن مثل هذا الشرط إن وجد في عقد أو لائحة داخلية يبطل لمخالفته للمادة 4 من قانون العمل التي تنص على " الحقوق المقررة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ويقع باطلاً كل شرط يُخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على تاريخ العمل به، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل" فالمادة السابقة تفيد أن ما ورد في قانون العمل يمثل الحد الأدنى الذي

لا يجوز النزول عنه وبالرجوع إلى قانون العمل نجد أنه لم يشترط مثل هذا الشرط مما كما أنه فيه إضافة عبئ على العامل وبالتالي لا يعتبر من الشروط التي تصب في مصلحته وبالتالي يبطل مثل هذا الشرط ، ولعل ما يدعم هذا التحليل ما ورد في أحكام محكمة التمييز القطرية بقولها " أن القوانين المنظمة لعلاقات العمل كأصل عام سواء أكانت حاكمة للعلاقات التعاقدية أو للعلاقات اللائحية التنظيمية تتضمن بعض أحكامها قواعد أمرت تتعلق بالنظام العام تضمن للعامل أو الموظف الحد الأدنى من الحصانة لحقوقه ومميزاته بحسبانه هو الطرف الأضعف في تلك العلاقة بما يقتضي من المشرع حمايته من تعوّل صاحب العمل أو جهة الإدارة . وهو ما يترتب عليه أنه إذا تضمن عقد العمل أو الموظف حقوقاً أو مزايا تزيد على ذلك الحد الأدنى الوارد بالقانون، فإن نصوص العقد تكون هي واجبة التطبيق دون النص القانوني، وإذا تضمن شروطاً تقل عن ذلك الحد الأدنى فإنها تضحى باطلة ، ويكون النص القانوني هو الواجب إعماله في شأن هذه المسألة"²³⁶ ، فالحكم السابق يفيد بشكل واضح أن الشروط التي من شأنها أن تنتقص من حقوق الموظف أو العامل أو التي تخالف ما جاء في قانون العمل أو الموارد البشرية بما يضر مصلحة إما العامل أو الموظف تكون باطلة ويجب إعمال النص الأصلح للعامل أو الموظف.

وهنا يود الباحث التحفظ على نص المادة 23 من قانون التقاعد و المعاشات ، ذلك أن نص المادة بدء بالعبرة التالية " إذا لم تتوافر في الموظف أو العامل شروط استحقاق المعاش" فالمادة اشترطت أن لا يتوفر في الموظف أو العامل شروط استحقاق المعاش وهذه العبارة محل

²³⁶ حكم محكمة التمييز الطعن 296 لسنة 2017 تاريخ الجلسة 2017/11/7 - مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر

المدنية بمحكمة التمييز - مشار إليه سابقاً

نظر ، لأن المتأمل في قانون التقاعد و المعاشات وتحديدًا المادة 6 منه يرى أنها وضعت (حالات) لا (شروط) يترتب على حصول إحداها استحقاق العامل أو الموظف للمعاش فهي لم تضع شروطاً بحيث إذا توافرت جميعها استحق الموظف أو العامل المعاش، كما أن صياغة المادة عامة لم تعالج الحالات التي قد تثار في الواقع العملي وإنما اكتفت بوضع قاعدة عامة ، فمثلاً لو رد إلى الموظف أو العامل اشتراكاته فهل ستقوم جهة عمله بدفع مكافأة نهاية الخدمة عن جميع مدة خدمته أم عن المدة التي قضاها ؟ كما أنها لم تعالج حالة العامل القطري الذي يعمل في جهة لا تمنح مكافأة نهاية الخدمة ، فهذه الفرضيات اجتهد الباحث في وضع حلول لها لكن ربما تختلف ممارسات الواقع عن رأي الباحث وتحديدًا أن نص المادة يسمح بمثل هذا النوع من الاختلاف ، وأخيراً وجود هذه المادة في قانون التقاعد والمعاشات و الذي لا يعد من القوانين المنظمة لعلاقات العمل غير محبذ ، لذلك يفترض وجود مثل هذه المادة في القوانين الحاكمة لعلاقات العمل ، وإن كان من الأفضل أن تلغى هذه المادة ، وأن يتم تعديل المادة 56 من قانون العمل بحيث ينص فيها بشكل صريح على أن " لا يلزم رب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل ، إذا كان يستحق عند انتهاء مدة خدمته معاشاً وفقاً لأحكام قانون التقاعد و المعاشات" وهذا أسوة بما فعل المشرع في قانون الموارد البشرية ، على أن يترك المجال مفتوح للجهة التي تريد منح العامة مكافأة نهاية الخدمة إذا تجاوز مدة خدمة معينة.

أخيراً قد يرى البعض أن نص المادة 23 من قانون التقاعد و المعاشات المتمثل في رد الاشتراكات قد يمثل الحل للعامل القطري من أجل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة ، ولكن هذا الحل ليس مستحباً لدى الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية ، ذلك أن الكثير من الموظفين يفضلون أن يستردوا اشتراكاتهم بواقع (5%) والتي هي اشتراكات تراكمية حسب تدرج الموظف أو العامل في العمل ، وذلك للحصول على الاشتراكات و مكافأة نهاية الخدمة في آن

واحد ، ولكن مشكلة هذا التوجه هو أن الشخص يقوم بخسارة المدة المؤمن عليها ، وفي حال رغبته بضم تلك المدة في فترة زمنية لاحقة فإن الموظف سيكون ملزماً بسداد نسبة الاشتراكات كاملة بواقع (15%) وسوف تحسب حسب راتبه الأخير ، والذي يزيد الوضع تعقيداً إذا كان راتب الموظف أو العامل الأخير أعلى مما سبق في هذه الحالة سوف يقوم بدفع مبلغ ضخم مما يترتب عليه تكلفة زائدة قد لا يستطيع الشخص تحملها²³⁷ ، لذلك تفضل الهيئة عدم اللجوء لمثل هذا الحل حتى لا يلحق الموظف أو العامل بنفسه ضرراً أشد متمثل في دفع قيمة الاشتراكات كاملة.

تم بحمد الله وتوفيقه

²³⁷ مقابلة مع الأستاذة موزة محمد السليطي (مدير إدارة التخطيط و الجودة) في الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات

الاجتماعية - بتاريخ 2018/12/16

خاتمة

نتائج البحث

لقد تبين لنا من العرض السابق أن الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة أنها حق ذو طبيعة خاصة مصدره القانون ، لا كما ذهب بعض الفقهاء أنها جزء من الأجر أو تعويض أو حتى نوع من التأمين، كما تعرضنا لشروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وتبين لنا أن غموض نص المادة 56 من قانون العمل حول ما إذا كان المعاش المستحق وفقاً لقانون التقاعد والمعاشات يعتبر ميزة أم لا، أدى إلى اختلاف المحاكم القطرية حول تفسيرها، مما يفتح مجالاً للتباين والاجتهاد حول مدى أحقية العامل القطري الخاضع لقانون التقاعد والمعاشات في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

كما تم التعرض لقانون التقاعد والمعاشات وتبين أن قانون التقاعد و المعاشات رقم 24 لسنة 2002 صدر ليغطي العاملين في القطاع الحكومي ، كما أنه يغطي العاملين بالقطاع الخاص وذلك بموجب قرارات مجلس الوزراء التي تصدر بين الحين و الآخر ، أما بالنسبة للأحكام التفصيلية لتطبيق بعض المواد فإنها غير موجودة لعدم صدور اللائحة التنفيذية للقانون وهو من أقوى العيوب التي توجه لهذا القانون.

وفيما يتعلق بتنظيم مكافأة نهاية الخدمة في قانون التقاعد والمعاشات فإن نص المادة 23 مكرر - الملغية - كأصل عام لا يجيز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة و المعاش إلا بعد أن يمضي العامل أو الموظف عشرين سنة خدمة ، ولكن المادة لم تبين أسس احتساب المكافأة وإنما تركتها لللائحة التنفيذية التي لم تصدر، ف جاء حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 199 لسنة 2015 وغطى الفراغ في نص المادة 23 مكرر بأن جعل أسس احتساب مكافأة نهاية الخدمة راتب شهرين

عن كل سنة ، مهتدياً في ذلك بما ورد في المادة 169 من قانون إدارة الموارد البشرية الملغي، على الرغم من أن حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 199 لسنة 2015 جاء بحلول ربما تصلح للتطبيق بالنسبة للموظف العام القطري ، إلا أن العامل القطري الخاضع لقانون العمل يصعب عليه الاستفادة منها وذلك لاختلاف كل من قانون العمل وقانون الموارد البشرية في الأحكام. وأخيراً تبين للباحث أن نص المادة 23 من قانون التقاعد و المعاشات والذي يمنح العامل مكافأة نهاية الخدمة بشرط أن يسترد اشتراكاته ، يفتح مجالاً للتساؤل في الواقع العملي نتيجة عموميته وعدم تعرضه لبعض المسائل بالتفصيل المطلوب.

توصيات البحث

بعد الإطلاع على النتائج السابقة يوصي الباحث بما يلي:

1. تدخل المشرع القطري بتعديل نص المادة 56 من قانون العمل وذلك بالنص صراحة على عدم أحقية العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة إذا كان يستحق معاشاً وفقاً لقانون التقاعد و المعاشات وذلك أسوة بما في قانون الموارد البشرية ، مع إفراد حكم خاص للجهات الخاصة التي تمول من الدولة لما لها من استقرار وثبات مالي أكثر من غيرها من الجهات الخاصة.
2. تدخل المشرع القطري السريع بإجراء تعديل كامل لقانون التقاعد والمعاشات بحيث يتم حذف المواد المتعلقة بنهاية الخدمة، و الاكتفاء بالنص عليها في القوانين المنظمة لعلاقات العمل.
3. أن تكون القرارات المنفذة لقانون التقاعد والمعاشات تصدر بموجب قرار من رئيس الهيئة أو الوزير المختص بحسب الأحوال ، وذلك بهدف تحقيق السرعة لمواجهة الحالات المختلفة التي تطلب تدخلاً تشريعياً سريعاً.

4. توحيد الاجتهادات القضائية لمحكمة التمييز حول تفسير نص المادة 56 من قانون العمل وذلك عملاً بأحكام المادة 7 من قانون السلطة القضائية بهدف توحيد المبادئ القضائية المتعلقة بتفسير المادة 56 من قانون العمل في حال لم يَقم المشرع بتعديل المادة السابقة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

المراجع العامة :

أبو عمرو، مصطفى أحمد- مبادئ قانون التأمين الاجتماعي - دار النشر منشورات الحلبي

الحقوقية - الطبعة 2010 - ص 228

أحمد ، خالد حسن- الالتزامات التبادلية بين صاحب العمل و العامل في ظل نظام العمل

السعودي وفقاً لأخر تعديلات تمت عليه الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ

1436/6/5هـ و الجزاءات المترتبة على مخالفتها (دراسة مقارنة) - مركز الدراسات العربية

للنشر و التوزيع - الطبعة الأولى 1437هـ - 2016م

البراوي ، حسن حسين - عقد التأمين في القانون المدني القطري - كلية القانون - جامعة قطر

- طبعة 2017

البرعي ، أحمد حسن - المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن -

الناشر دار الفكر العربي - الطبعة الأولى 1983

البرعي ، أحمد حسن- الوجيز في قانون العمل - نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات

الحقوق - دار النهضة العربية - طبعة سنة 2003

البهي ، سمير يوسف- قانون العمل القطري ، عقد العمل الفردي (النص - الشرح - الأحكام) -

الناشر دار الفكر القانوني ، المنصورة - الطبعة الأولى 2013

خلاف ، عبدالوهاب- علم أصول الفقه - دار القلم للنشر و التوزيع - الطبعة العشرون سنة

2015

زكي ، محمود جمال الدين- قانون العمل - مطبعة جامعة القاهرة - الطبعة الثالثة 1983

السنهوري ، عبدالرزاق- الوسيط في شرح القانون المدني الجديد عقود الغرر (عقود المقامرة و
الرهان و الراتب مدى الحياة وعقد التأمين) المجلد الثاني - منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت
- لبنان - الطبعة الثالثة الجديدة

السيد ، حسن عبدالرحيم- المدخل لدراسة الدستور القطري - كلية القانون - جامعة قطر -
الطبعة الأولى 2016

شنب ، محمد لبيب- شرح أحكام قانون العمل - تنقيح وائل أنور بندق - الناشر مكتبة الوفاء
القانونية - الطبعة 2010

شنب ، محمد لبيب- شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - 32 شارع عبدالخالق ثروت -
القاهرة - الطبعة الثالثة 1976

الشمي ، عبدالحفيظ و نوح ، مهند- القانون الإداري في ضوء القانون القطري - كلية القانون -
جامعة قطر - طبعة 2017

علي ، جابر محجوب - النظرية العامة للالتزام ، الجزء الأول ، مصادر الالتزام في القانون
القطري (المصادر الإرادية و الغير إرادية) - كلية القانون - جامعة قطر - طبعة 2016

علي ، جابر محجوب- النظرية العامة للالتزام ، الجزء الثاني ، الأحكام العامة للالتزام في
القانون القطري - كلية القانون ، جامعة قطر

فرج، توفيق حسن- قانون العمل الجديد ، دراسة في عقد العمل الفردي في القانون رقم 12
لسنة 2003 ، و القرارات المنفذة له في ضوء أحد آراء الفقه وقضاء النقض - تنقيح وائل أنور
بندق - مؤسسة إبراهيم الناحل - الطبعة الثالثة 2007

منصور ، محمد حسين- قانون العمل - منشورات الحلبي الحقوقية - الطبعة الأولى

نجيده ، علي حسين- الوافي في قانون العمل القطري - كلية القانون - جامعة قطر - طبعة

2017

بحوث ومقالات قانونية متخصصة:

الأباصيري ، فاروق- حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون القطري - بحث منشور في

المجلة القانونية القضائية - مركز الدراسات القانونية و القضائية - وزارة العدل - دولة قطر -

العدد الثاني ، السنة العاشرة - ديسمبر 2016

أبو العمائم، محمد محي الدين- النظام القانوني للمستخدمين في المنازل (دراسة في القانون رقم

15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل) - بحث منشور في المجلة القضائية القانونية

- مركز الدراسات القانونية و القضائية - وزارة العدل - دولة قطر - العدد لثاني ، السنة

الحادية عشر - ديسمبر

أحمد، محمد شريف- نظرية تفسير النصوص المدنية دراسة مقارنة بين الفقهاء المدني و

الإسلامي - أروقة للدراسات والنشر - الطبعة الأولى 2015

الريس ، رزق بن مقبول- جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي - مجلة جامعة

الملك سعود (العلوم الإدارية) - المجلد 16 العدد 2 - تاريخ 2004

عابدون ، الوليد محمد أحمد عبدالكريم - مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني و السعودي

- بحث منشور في مجلة العدل - وزارة العدل - السودان - السنة 18 ، العدد 46 - التاريخ

الميلادي شهر أبريل 2016

العازمي ، خالد عيد عويدان- مدى توقف نفاذ القوانين على صدور لوائحها التنفيذية - بحث

منشور في مجلة الفتوى و التشريع - إدارة الفتوى و التشريع - مجلس الوزراء دولة الكويت -

العدد الخامس عشر - ديسمبر 2008

عبدالرحمن، أحمد شوقي- النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة في قوانين العمل و الفقه و القضاء

المصري و الفرنسي - بدون تاريخ نشر - بدون دار نشر

عبدالمحسن، عبدالباسط - أحكام مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل ، دراسة في القانونين

المصري و الأردني - الناشر دار النهضة العربية - 32 شارع عبدالخالق ثروت ، القاهرة -

طبعة 1998

علي، أحمد منصور محمد - الدليل العملي في المطالبات و الدعاوى العمالية في ضوء قانون

العمل رقم 14 لسنة 2004 وتعديلاته و أحكام محكمة التمييز و الاستئناف بدولة قطر و

الأحكام العربية - المكتب الفني - محكمة التمييز - الطبعة الأولى 2014

النكاس ، جمال فاخر- مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى و الجدية -

بحث محكم ومنشور في مجلة الحقوق (الكويت) - المجلد 20 ، العدد 4 تاريخ ديسمبر 1996

المجموعات القضائية:

مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة

التمييز - السنة الرابعة من يناير 2008 إلى ديسمبر 2008 - المكتب الفني - محكمة التمييز

- مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة

التمييز ، السنة السادسة من يناير 2010 إلى ديسمبر 2010 - المكتب الفني - محكمة

التمييز

مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية و التجارية و الأحوال الشخصية وغيرها بمحكمة

التمييز ، السنة التاسعة من يناير 2013 إلى ديسمبر 2013 - المكتب الفني - محكمة التمييز

مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بمحكمة التمييز ، السنة الثالثة عشر من يناير

2017 إلى ديسمبر 2017 - المكتب الفني - محكمة التمييز

أحكام غير منشورة

حكم محكمة الاستئناف القطرية في الاستئناف رقم 2016/279 الصادر في الجلسة المنعقدة

بتاريخ 2018/10/31

حكم محكمة التمييز القطرية في الطعن رقم 199 لسنة 2015 تمييز مدني (الدائرة الأولى)

الصادر في تاريخ 2016/1/19

حكم محكمة التمييز القطري في الطعن رقم 113 لسنة 2018 تمييز مدني (الدائرة الأولى)

الصادر في تاريخ 2018/4/17

مقابلات شخصية:

مقابلة مع الأستاذة موزة محمد السليطي (مدير إدارة التخطيط و الجودة) في الهيئة العامة للتقاعد

و التأمينات الاجتماعية - في تاريخ 2018/12/16

مراجع شبكة الإنترنت:

المواقع الالكترونية :

موقع المجلس الأعلى للقضاء قطر

<http://www.sjc.gov.qa/Pages/Encyclopedia/Encyclopedia.aspx>

موقع الميزان <http://www.almeezan.qa/Default.aspx?language=ar>

موقع الهيئة العامة للتقاعد و المعاشات

[#https://www.grsia.gov.qa/ar/Pages/FAQ.aspx](https://www.grsia.gov.qa/ar/Pages/FAQ.aspx)

موقع قوانين الشرق [/http://www.eastlaws.com](http://www.eastlaws.com)

الندوات

ندوة قانون التقاعد و المعاشات - المقامة من قبل جمعية المحامين القطرية بتاريخ

<https://www.youtube.com/watch?v=kcVpFUluK1E&t=1697s> - 2016/4/20

تشريعات

دولة قطر

النظام الأساسي المؤقت المعدل لسنة 1972

الدستور الدائم لدولة قطر سنة 2004

قانون العمل رقم 3 لسنة 1962

المرسوم بقانون رقم 10 لسنة 1974 بإنشاء قطر للبترول و القوانين المعدلة له

قانون رقم 9 لسنة 1976 تنظيم البعثات الدراسية

المرسوم بقانون رقم 7 لسنة 1984 في شأن تقاعد الموظفين المدنيين

المرسوم بقانون رقم 8 لسنة 1984 بتأجيل العمل بالمرسومين بقانونين رقم 6 لسنة 1984 و 7

لسنة 1984 قانون رقم 38 لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي و القوانين المعدلة له

قانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد و المعاشات و القوانين المعدلة له

قانون العمل رقم 14 لسنة 2004

القانون المدني رقم 22 لسنة 2004

قانون رقم 12 لسنة 2005 بشأن حالات وإجراءات الطعن بالتمييز في غير المواد الجنائية

المرسوم بقانون رقم 31 لسنة 2006 بإصدار قانون الخدمة العسكرية

قانون إدارة الموارد البشرية رقم 8 لسنة 2009

قانون الموارد البشرية المدنية رقم 15 لسنة 2016

القرار الأميري رقم 38 لسنة 2014 بتنظيم الهيئة العامة للتقاعد و التأمينات الاجتماعية
القرار الأميري رقم 6 لسنة 2016 بالهيكل التنظيمي لوزارة التنمية الإدارية و العمل و الشؤون

الاجتماعية

المرسوم رقم 41 لسنة 2018 بالموافقة على انضمام دولة قطر إلى العهد الدولي الخاص
بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية

دولة الكويت

دستور دولة الكويت لسنة 1962

دولة مصر

دستور دولة مصر لسنة 2014

قانون العمل المصري رقم 13 لسنة 2003