



IRAQI
Academic Scientific Journals



العراقية
المجلات الأكاديمية العلمية

Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>



كلية القانون
College of Law

Dissolution of the work relationship with the resignation of the worker

Dr. Noor Saad Hassoon

College of Law, University of Tikrit, Salahaddin, Iraq

Noorsaad19855@gmail.com

Article info.

Article history:

- Received 18 Dec 2022
- Accepted 31 Jan 2023
- Available online 1 Sept 2023

Keywords:

- Resignation.
- The Worker .
- Notice.
- End of the employment relationship.

Abstract: The Labour life is not eternal, so it must end with a group of cases included by the legislator in the Iraqi labour law in force, including resignation, in which the worker expresses his desire to end the labour association that brings him together with the employing body, and the worker's right to resign from important and sensitive issues because they are linked. The weaker party in the relationship is the worker, and this is what requires the legislator to regulate this in detail and accurately this legal behaviour by preserving his right to exercise this right and not restricting the worker in work relations that he does not want to continue without neglecting the interest of the second party, which is the employer.

انحلال علاقة العمل باستقالة العامل

م.د. نور سعد حسون
كلية القانون، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
Noorsaad19855@gmail.com

معلومات البحث :	الخلاصة: ان العلاقة العقدية للعمل ليست ابدية فلا بد من النهاية بتوفر مجموعة من الحالات
تواريخ البحث:	أدرجها المشرع في قانون العمل العراقي النافذ ومن بينها الاستقالة، والتي يعبر فيها العامل عن
- الاستلام : ١٨ / كانون الاول / ٢٠٢٢	رغبته في أنهاء الرابطة العمالية التي تجمعها مع الهيئة المستخدمة، وحق العامل في الاستقالة
- القبول : ٣١ / كانون الثاني / ٢٠٢٣	من المواضيع المهمة لكونها مرتبطة بالطرف الاضعف في العلاقة الا وهو العامل وهذا ما
- النشر المباشر : ١ / ايلول / ٢٠٢٣	يستوجب من المشرع التنظيم التفصيلي والدقيق لهذا التصرف القانوني من خلال حفظ حقة في
الكلمات المفتاحية :	ممارسة هذا الحق وعدم تقييد العامل في علاقات عمل لا يريد الاستمرار بها دون اغفال
- الاستقالة.	مصحة الطرف الثاني الا وهو صاحب العمل .
- العامل .	
- الاشعار .	
- انتهاء علاقة العمل.	

© ٢٠٢٣, كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة :

تعتبر الاستقالة من الحقوق المعترف بها للعمال في مختلف تشريعات العمل الحديثة بما فيها قانون العمل العراقي النافذ، وهو ما يتماشى مع مبدأ المرونة في العمل وفكرة عدم تأييد الرابطة العقدية العمالية، لذا راعى المشرع للعامل الحماية القانونية باعتباره الطرف الاضعف في العلاقة بالموازنة بين المهام المكلف بها والحقوق التي يستحقها ومن بين تلك الحقوق التي تضمنتها النصوص القانونية الا وهو حق العامل بالاستقالة والتي تعتبر حقاً له يقدمها متى رأى ذلك افضل له دون المساس بمصلحة الطرف الثاني وذلك وفقاً للإجراءات القانونية التي وضعها له المشرع في قانون العمل العراقي النافذ، ولأجل الاحاطة بالموضوع بشكل مفيد لا بد من تناول ما يأتي:

اولاً - أهمية الموضوع: تأتي أهمية البحث في التعمق بدراسة استقالة العامل اذ يرتب آثار في غاية الأهمية والخطورة حيث لا يمكن اجبار عامل على القيام بعمل دون رغبته وحبسه في علاقات لا يريد الاستمرار بها، اذ قد ينعكس اثارها على نقص الانتاج وجودة العمل لذا لا بد من اللجوء اليها على ان تتم وفقاً للضوابط القانونية لان الضرر الذي قد يقع لا يضر صاحب العمل فقط وانما يتعدى اثره الى المجتمع ككل.

ثانياً - مشكلة البحث: تكمن مشكلة البحث ان انحلال عقد العمل في هذه الصورة يمتاز بنوع من الحساسية لكونها مرتبطة في يد الطرف الاضعف في العلاقة الا وهو العامل، ومن هنا يتبادل الى

الاذهان التساؤل الآتي: كيف يتجسد مفهوم استقالة العامل وماهي الضوابط القانونية لممارسة هذا الحق والى اي مدى وفق المشرع العراقي في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في تنظيم الاحكام المتعلقة بها؟

ثالثاً - منهج البحث: لغرض الإحاطة بكافة جوانب الموضوع وتحقيق الهدف المنشود منه فسنعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي للنصوص القانونية في قانون العمل العراقي النافذ فضلاً عن عرض موقف القضاء العراقي والمتمثل بمحكمة التمييز الاتحادية وممارستها الدور الرقابي على احكام محكمة العمل في قراراتها المتعلقة باستقالة العامل.

رابعاً - هيكلية البحث: للإحاطة بإبعاد الموضوع، وجدنا من المناسب ان نتطرق اليه في مبحثين، نتناول في الاول ماهية استقالة العامل أما المبحث الثاني فسنوضح فيه احكام استقالة العامل. ثم نختم هذه الدراسة بخاتمة نجل فيها بيان ما سنتوصل إليه من الاستنتاجات من خلال هذا البحث.

المبحث الاول

ماهية استقالة العامل

تتعدد وتتوغل حالات انحلال العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل يرجع بعضها الى اسباب لا دخل للإرادة العامل بها كما في حالة الوفاة، او حكم قضائي، او لوفاء صاحب العمل، او نتيجة تصفية مشروع العمل، وقد تتحل علاقات العمل بإرادة العامل نفسه دون تدخل القانون في الامر وهذا ما ضمنه قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، للعامل حق تقديم استقالة وأنها الرابطة العقدية على ان لا يخل ذلك بطبيعة العمل، ولبيان الكيفية التي يمكن من خلالها إنهاء عقد العمل بإرادة العامل عن طريق هذه الوسيلة، رأينا من المناسب ان نقسم هذا المبحث الى مطلبين، نخصص المطلب الاول للتعريف بنظام الاستقالة العامل، ونتناول في الثاني الضوابط القانونية لصحة استقالة العامل وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول / التعريف بنظام استقالة للعامل

وإذا تركنا التعريف اللغوي للاستقالة^(١)، واتجهنا صوب التعريف الفقهي اذ طرح الفقه تعريفات كثيرة وان كانت كلها تدل على معنى واحد وهو رغبة العامل بترك العمل بإرادته واختياره، فعرّفها جانب من

(١) الاستقالة في اللغة : وهو مصدر من الفعل استقال، جاءت من قال قيل، أي: طلب ان يقال، وقيل في ذلك: استقال من عمله، أي: طلب ان يعفيه منه استقالني، أي: طلب لي أن اقبله، وتقابل البيان اي: تفاسخا صفتيهما. - ينظر

الفرقه على أنّها: (افصاح العامِل عن نيته في ترك العَمَل وأنهاء العلاقة العقدية بينه وبين رب العَمَل)^(١)، كما عرفت أيضا على أنّها: (الوسيلة التي تحرر العامِل من صاحب العَمَل بصفة نهائية بإرادته ومنع تقييد العامِل وحبسة في علاقات لا يريد الاستمرار بها)^(٢).

وعرفها الفرقه الغربي، بأنّها: (سبب للتوقف عن أداء العَمَل تنتج بمبادرة العامِل ويجب ان يتم طلبها وفق السياق القانوني)^(٣)، وعرفت أيضا بأنّها: (تعبير العامِل صراحة عن رغبته بفك وأنهاء صلة العَمَل بينه وبين صاحب العَمَل)^(٤).

وإذا توجهنا صوب احكام قانون العَمَل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ، نجد ان القانون المذكور لم يرد تعريفاً محدداً لذلك المصطلح، بل اكتفى باعتبارها حالة من حالات انتهاء عقد العَمَل وأنهاء علاقته بالجهة التي يتبعها العامِل بإرادته ورغبته، اذ نص في المادة (٤٣/أولاً-ح) من قانون العَمَل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أنه: (استقالة العامِل شرط أن يوجه اخطارا الى صاحب العَمَل قبل (٣٠) ثلاثين يوماً في الاقل من أنهاء العقد فإذا ترك العامِل العَمَل بدون توجيه الاخطار او قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد يدفع تعويضاً الى صاحب العَمَل يعادل اجر مدة الانذار او المتبقي منها).

ومما سبق نستنتج ان الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في قطع علاقة العَمَل وهي من النظام العام التي لا يجوز المساس بها او الاعتراض عليها وتستند الى مبدأ حرية العَمَل التي تقوم عليها العلاقات في ميدان العَمَل، وعليه من الممكن ان تقدم من عامل واحد وهنا نكون امام استقالة فردية وكذلك ممكن ان تكون مقدمة من مجموعة من العمال ومن ثم نكون امام استقالة جماعية، لكن يمكن القول ان الاستقالة الجماعية تكون محددة الاثر وقليلة في عصرنا الحالي بسبب ظهور بوادر النقابات والمنظمات العمالية حيثُ اصبحت هي الراعية لطلبات العمال وملازم الامن، وعليه اصبحت الاستقالة الفردية هي الاكثر انتشاراً في الاوساط العمالية، وبذلك نجد اغلب قوانين العَمَل العربية سلطت

الفيروز ابادي، قاموس المحيط، مجلد ٤، دار الفكر الجامعي، بيروت، ١٩٦٨، ص٦٩. ينظر ابن منظور، لسان العرب، ط١، المجلد ١٢، بيروت، بدون سنة، ص٥٩٧.

(٢) نقلاً عن عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الاسلامية دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص٤٤.

(٣) نقلاً عن ذيب عبد السلام، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، ٢٠٠٣، ص٤٠٩.

(٤) De laubdere: traite de droit administrative, L.G. D. J. , PARIS, 1996, P. 113.

(٤) Rolland: précis de droit administrative, Dalloz, Paris, 1947, p.87.

مشار لدى د. زكي محمد النجار، اسباب انتهاء خدمة العاملين في القطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٦، ص١١٢-١١٣.

الضوء على استقالة العَاملِ الفردية ووضعت لها احكام وقواعد قصد الوقاية منها من خلال تلافي الاضرار التي قد تصيب صاحب العَمَلِ تارة فيما لو ترك الحبل على الغارب، ولقصد علاجها تارة اخرى لمنع تقييد العَاملِ وحبسة في علاقات لا يريد الاستمرار بها .

المطلب الثاني / الضوابط القانونية لصحة استقالة العَاملِ

امست اغلب الدول تتبَارَى فيما بينها في تهيئة المناخ الملائم للعامل حتى يستطيع ان ينتج، واصبح تطور الشعوب يقاس بما تقدمه انظمة الدول وقوانينها للطرف الاضعف في العلاقة العقدية الا وهو العَاملِ، لذا فان حرمان هذا الحق من العَاملِ يثير مخاوف عديدة منها نقصان الرغبة في التوجه والانتاج، ولكسر التبعية التي تربطه بصاحب العَمَلِ استدعى المشرع الى وضع القواعد المنظمة لتعبير العامل عن رغبته بمغادرة ميدان عمله بما يعرف بالاستقالة، وهذا ما اشارت اليه المادة (٤٣ / اولاً-ح) من قانون العمل العراقي النافذ، وهذا يستتبع منا القول ان هناك شروط قانونية لصحة استقالة العَاملِ، وسنوضح هذه الشروط من خلال ما يأتي:-

اولاً- ان يصدر التصرف مكتوباً^(١): ان القانون قد ضمن للعامل حقه بترك العمل الا انه قيد استعمال هذا الحق بان يكون شكلاً مكتوباً، وهذا الشرط يمكن استخلافه ضمناً من نص المادة (٤٣ / اولاً-ح) من قانون العَمَلِ العِرَاقِي رَقْم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، التي اوجبت على العَاملِ اخطار صاحب العَمَلِ، وهذا الابلاغ المفهوم القانوني الدقيق ينبغي ان يكون مثبت بمحرر مكتوب يتضمن رغبة العَاملِ بترك ميدان العَمَلِ بصورة نهائية^(٢).

ونرى ان شرط الكتابة امرأ مهم لضمان مصلحة الطرفين ولإثبات حقوقهم القانونية في حالة حصول نزاع حول تقديم العَاملِ بأراداته لاستقالة العَمَلِ من عدمها اذ ان عبء اثباتها يتحمله صاحب العَمَلِ، وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز الاتحادية بأنهُ على المحكمة بيان أسباب انتهاء خدمة العامل على وجه التحديد، فاذا كان في مجال الاستقالة تكليف المدعى عليه بإثبات الاستقالة طبقاً لأحكام قانون^(٣).

(١) محمد احمد عجيل، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العَمَلِ الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١٢.

(٢) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العَمَلِ الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ١٥٢.

(٣) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ١٧٥١ /هيئة مدنية أولى / ٢٠٠٤ في ٢٠٠٤/١٢/١٨، نقلاً عن: القاضي شهاب احمد ياسين، المحامي. خليل ابراهيم المشاهدي، قضاء العمل وفق المبادئ المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، ط٢، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١١، ص ١٢٧.

ومما سبق اعلاه، نلاحظ بأنّ المشرع لم يجسد على العامِل بأنّ تكون استقالته ذات شكل محدد فيجوز ان تقدم بالطريقة الالكترونية كتسجيل صوتي او رسالة الإلكترونيّة او بواسطة البريد او بواسطة عناصر التواصل الاجتماعيّة وغيرها من الوسائل الاثبات الإلكترونيّة الاخرى على ان تكون صحيحة ودقيقة، ففي هذا الوقت الذي ظهر به وباء كورونا نحت مشرعنا العراقي الى التدخل واستحداث نصوص قانونية تبين الوسائل الإلكترونيّة التي يمكن بها اثبات حقوق الطرفين والنص عليها في قانون العمل لمواكبة الانسجام مع الواقع المتطور.

واستكمالاً لما تقدم، ففي واقعة قانونية اشير اليها بأنّ : (المدعي المميز(العامِل) قدم استقالته بناءً على طلبه في الرسالة الإلكترونيّة بتاريخ ٢٠١٨/١١/٢٠ قبل الظهر وحصلت الموافقة على الاستقالة من قبل المدعى عليه(صاحب العمل) بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٢٨ وبما ان عقد العمل المبرم بين العامِل وصاحب العمل قد انتهى وفقاً لنص المادة(٤٣/ اولاً-ح) من قانون العمل العراقي رقم(٣٧) لسنة ٢٠١٥، فتكون المطالبة بالإعادة الى العمل السابق وصرف المستحقات المالية لا سند لها من القانون لذا قرر تصديق الحكم المميز ورد الطعن التمييزي وصدر القرار بالاتفاق^(١).

ثانياً- رفع طلب الاستقالة الى صاحب العمل: لا يتوقف نفاذ الاستقالة على مجرد كتابتها حتى تنتج اثارها القانونيّة، بل ينبغي ان يوجه العامِل رغبته بترك العمل الى صاحب العمل او الهيئة المستخدمة، فان كانت الكتابة تعبر عن ارادة العامِل ورغبته بأنهاء عقد العمل الا ان تقديمها لصاحب العمل هي المظهر الاخر المكمل لها، وللطرف الاخير الاجابة عليها بالطريقة المحددة حسب النظام الداخلي للعمال او ما تضمنه عقد العمل^(٢).

ويتضح مما سبق بأنّ المشرع العراقي في قانون العمل النافذ جعل طريق الاستقالة طريق مباشر دون مرورها بعدة جهات، وسلوك المشرع في تنظيم هذه الطريقة ينطلق من ضرورة البث فيها بسرعة الممكنة اذ لا فائدة في استنزاف الوقت وخاصة اذا ما خذنا في الحسبان ان العامِل الذي يرغب بترك العمل ربما وجد فرصة عمل اخرى افضل منه وهذا وتأخير الاستقالة ربما يؤدي الى ضياعها من جانب، ومن جانب اخر فان اجبار العامِل على القيام بعمل دون رغبة منه قد يؤدي الى نقص الانتاج وضعف جودة

(١) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحاديّة بالعدد ١٢٣٠ /هيئة مدنية/٢٠١٩ في ٢٠١٩/٢/١٣، اشار اليها: قتيبة عدنان حمد، التنظيم القانوني للمحاكم العمالية واجراءات التقاضي امامها "دراسة مقارنة" معززة بقرارات محكمة التمييز الاتحاديّة(الغير منشورة) مع نص القانون، ط١، مكتبة القانون المقارن، ٢٠١٩، ص٢٠٤.

(٢) علي جاسم محمد، سقوط حق العامل في تعويض أنهاء الخدمة دراسة تحليلية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، ٢٠٢٢، ص١١٠.

العَمَل فضلاً عن تأثير على حالة النفسية وبالتالي فان حسمها بأقصر الطرق يحقق مصلحة اطراف العلاقة.

ومن ناحية المدة او الفترة للبت في موضوع استقالة العَامِل، نلاحظ ان قانون العَمَل العراقي النافذ لم يشير الى الزام صاحب العَمَل بفترة معينة للبت في موضوع الاستقالة ويبدو لنا بأن هذا قصور تشريعي، فكان اجدر بالمشرع ان ينظم كل ما يتعلق باستقالة العَامِل وتحديد فترة للبت بها اسوة بقوانين العَمَل العربية لأهمية عنصر السرعة في مجال العَمَل ولما له من تداعيات في المساس بالمراكز القانونية للعاملين ووضعا في ميدان غير مستقر والذي ينعكس بدوره على الانتاج الاقتصادي.

ثالثاً- **الموامة في توجه الاخطار**: بهدف التقليل من اثار ترك العَامِل على المشروع والانتاج وحتى يتمكن صاحب العَمَل من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العَامِل المستقيل وعدم تعريض مصالحه للخطر والضياع نتيجة لمغادرة العَامِل ميدان عمله، فقد اوجب المشرع تقديم الاستقالة قبل (٣٠) ثلاثين يوماً في الاقل من انتهاء عقد العَمَل، لذا يمكن القول أنه ليس للعامل ان يغادر العَمَل قبل انقضاء المدة المذكورة.

وبما ان الاستقالة احدى حالات انقضاء الرابطة العقدية من قبل الطرف العَامِل وفق نص المادة(٤٣/ اولاً-ح) من قانون العَمَل العراقي النافذ لذا فان من الضروري ان يقدم طلب الاستقالة مؤرخاً لفسح المجال للعامل بترك العَمَل بعد انتهاء مدة لا تقل عن(٣٠) يوماً، وفي حالة عدم التزام العَامِل بضوابط الاستقالة التي رسمها المشرع فانه يكون ملزم بتعويض رب العَمَل ما يعادل اجر مدة الاخطار^(١).

كما وان العَامِل المستقيل الذي يترك عمله بمحض ارادته واختياره يسقط له المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة، وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز الاتحادية في قرارها المرقم (٢١٦٧/٢٠١٨) بأنه : (لدى التدقيق والمداولة وجد ان الطعن مقدم ضمن المدة القانونية قرر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر وجد أنه صحيح وموافق للقانون، حيثُ استكملت المحكمة تحقيقاتها وفقاً لما رسمه لها القانون، اذ ثبت لها من الاضارة الشخصية للمدعي المميز وثيقة استقالته التي قدمها بناء على طلبه فأنه والحالة هذه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة(٤٥) من قانون العَمَل العِرَاقِي رَقْم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

(١) سوسن سعد عبد الجبار الشمري، الضمانات القانونية للعامل وموظفي الدولة، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين،

وان أُنهاء الخدمة لم يقع تعسفاً من صاحب العمل وانما كان بإرادة ورغبة العامل فتكون الدعوى فاقدة لسندها القانوني، لذا قرر تصديق الحكم^(١).

وبالتالي فان الاستقالة وأن كانت إعلاناً للخروج عن العلاقة التعاقدية إلا أن ذلك ليس من البساطة بحيثُ ان كل طرف يذهب لحاله إذ ان في ذلك اخلاً بمصالح الطرفين التي تحتاج الى حمايتها باحترام حقوق يجب ان ترعى وترتيب التزامات لا بد ان تؤدي، وعليه يجب على العامل الذي اتخذ موقف الاستقالة ان يكون هو اول الطرفين الزاماً بالشروط القانونية الواجب اتباعها حفاظاً على صاحب العمل من المفاجأة التي قد لا تترك له وقت لتنظيم مشروع العمل لذلك راعى المشرع ذلك بشيء من التريث اذ لزام العامل الذي يرغب بمغادرة ميدان العمل بأشعار صاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوماً في الاقل مراعاة لمصلحة الاخير، اما ان قام العامل بأشعار صاحب العمل بترك ميدان العمل وقدم طلب الاستقالة وترك العمل قبل انتهاء المدة المحددة فانه يكون ملزم بتعويض صاحب العمل مقدار ما يعادل الاجرة المتبقية من مدة الاشعار^(٢).

المبحث الثاني

احكام استقالة العامل

عقد العمل كغيره من العقود الاخرى ليس عقداً أبدياً، ومن هنا تدخل المشرع ومنح الطرف الاضعف في العلاقة الا وهو العامل الحق في قطع العلاقة التي تجمعها بصاحب العمل لضمان تحقيق التوازن والعدل بين الطرفين، غير أن ممارسة هذا الحق يستدعي تنظيم احكامه من طرف المشرع، ومن هنا فقد حاولت هذه الدراسة ان تضع يدها على بعض الاشكالات المتعلقة بأحكام استقالة العامل والتي ستكون محور هذا المبحث والتي سوف نتناولها من خلال ثلاثة مطالب، نتطرق في الاول مشروعية العامل في التراجع عن الاستقالة ثم نخصص الثاني موقف استقالة العامل المحال للمسألة الانضباطية ونتناول في الثالث آثار الاستقالة وعلى النحو الآتي:

المطلب الاول / مشروعية العامل في التراجع عن الاستقالة

في بعض الاحيان قد يقوم العامل الذي قدم استقالته بموجب طلب قدمه الى صاحب العمل بالتراجع عن طلبه نتيجة تسرعه في اخذ قراره بمغادرة عمله او لربما العمل الاخر الذي كان يخطط للانتقال له لم

(٢) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٤٨٦٥) /هياً مدنية/ (٢٠١٨) بتاريخ (٢٠١٨/٨/١٢)، اشار اليه:

المحامي .قتيبة عدنان حمد، المصدر السابق، ص ٢٥١-٢٥٢.

(١) المادة (٤٣/ اولاً-ح) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

يعد موجوداً أو لأسباب أخرى، لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذه الحالة هل للشخص الأخير الحق في العدول والتراجع عن الاستقالة بعد تقديمها لرب العمل ؟

وإذا توجهنا صوب احكام قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نجد ان القانون المذكور لم يشير في نص واضح وصريح الى هذه المسألة وفي اعتقادنا الى أنه يجب التمييز بين حالتين، الاولى مرحلة تقديم طلب الاستقالة ثم قيام العامل بالعدول عنها قبل نفاذ فترة الاشعار (٣٠) ثلاثين يوماً ولم يصدر اي موقف من صاحب العمل، أذ ان طلب العدول يفسر بأن العامل متنازل عن طلبه وأنه غير مصر عليها، شرط أن يبادر العامل بنفسه فهو صاحب الصلاحية القانونية بشأن طلب الاستقالة على ان يصل عدوله الى علم صاحب العمل او الهيئة المستخدمة.

اما الحالة الثانية وهي اذا انتهت فترة الاخطار (٣٠) الثلاثين يوماً وصدر موقف ايجابي من رب العمل بقبول طلب استقالة العامل ففي هذه الحالة يعتبر العامل مستقياً ولا يعتد بتراجع العامل عنها الا اذا وافق المستخدم على طلب العدول، وفي هذا السياق ما ذهبت اليه محكمة العمل في قرارها: (لدى التدقيق والمداولة وجد ان الطعن تمييزي مقدم ضمن المدة لذا قرر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر وجد أنه غير صحيح ومخالف للقانون ذلك ان القاضي اسس حكمه على ان بقاء العامل في منصب عملة من تاريخ تقديم الاستقالة ٢٩/١٠/٢٠١٦ الى ٢٧/٢/٢٠١٧ يفسر على أن صاحب العمل لم يوافق على الاستقالة، حيث ان ما أسس عليه القاضي حكمه بتفسير سكوت صاحب العمل على عدم الرد على الاستقالة يكون بمثابة عدم قبولها وهو استنتاج القاضي من تلقاء نفسه دون سند قانوني، وبما أن الاستقالة تعبير كتابي بيدي العامل رغبته بأنهاء علاقة العمل ويمكنه مغادرة العمل بعد فترة الاخطار، وطالما الاخير لم يتراجع عن الاستقالة لذا قرر نقض الحكم)^(١).

ومن القرار أعلاه يتبين إن الاستقالة هي احدى حالات أنهاء علاقة العمل مع الجهة المستخدمة وتعبير عن ارادته الواضحة بهجر العمل لكن التراجع عنها ينبغي موافقة صاحب العمل، لان الاخير ربما يكون قد وجد بديل عنه في العمل لذا فان العدول عن الاستقالة لا تنتج اي اثر إلا بعد موافقه الجهة المستخدمة، لكن رغم ذلك فان العامل الذي تراجع عن طلب الاستقالة في نفس اليوم الذي قدم طلب الاستقالة او بعد مدة قصيرة لا يمكن اعتباره مستقياً.

(١) قرار محكمة عمل ديالى ذي العدد(١٠١٧) / هيئة مدنية / (٢٠١٨) بتاريخ ٢٨/٢/٢٠١٨ الغير منشور .

مما سبق، يبدو لنا عدم علم الجهة المختصة بتراجع العامل عن طلب الاستقالة ومغادرته ميدان العمل دليل على قطع علاقة بهم، وبالتالي اذ كانت الاستقالة حق للعامل فان من حقه العدول عنها شرط ان يصل عدوله الى علم صاحب العمل وقبل نفاذ فترة الاخطار.

المطلب الثاني / موقف استقالة العامل المحال للمساءلة الانضباطية

يكون العامل محلاً للمساءلة الانضباطية عند أتيانه عملاً سلبياً يعد اخلاً بواجبات عمله او خروجاً على مقتضياتها، وعليه أن كانت الاستقالة حق معترف به للعامل فهل يجوز لهذا الاخير استعمال هذا الحق في هذه الحالة؟

ولنتوقف هنا قليلاً ونتساءل عن مصير طلب الاستقالة الذي قدم من قبل العامل والذي كان بناءً على رغبته، وينفس الوقت صدر قرار من صاحب العمل بإحالة الى المسؤولية الانضباطية فما مشروعية استقالة العامل المحال للمساءلة الانضباطية؟

بالرجوع الى قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، نجد انه أشار الى موضوع استقالة العامل في المادة (٤٣/أولاً-ح) والتي تضمنت حق العامل بتقديم طلب أنهاء علاقته بالجهة المستخدمة، لكن يبدو لنا أن هذه المادة جاءت عامة وكانت تحتاج الى تفصيل اكثر على اعتبار أنها وسيلة مهمة وحديثة نسبياً وضمان لمبدئ حرية العمل وليسهل على غير المختص أن يعلم ما هيه استقالة العامل حتى يمكنهم من استخدامها بصورة افضل، وعليه فان الحصول على عدالة سريعة يحبذها الاطراف ينبغي التريث في طلب الاستقالة لضمان عدم افلات العامل من المحاسبة في حالة أدانته، إذ أن الاستقالة هو تصرف قانوني يستهدف الى احداث اثر قانوني يتمثل في إنهاء علاقة العمل مع الجهة المستخدمة، أما اذ ثبت براءته وعدم مسؤولية مما نسب اليه له الحق عندئذ بتقديم استقالته فلم يعد هناك اي دليل او أشاره على ان العامل أراد من وراء تقديم الاستقالة الهروب من المحاسبة.

وعليه ندعو المشرع الى تكملة النصوص التشريعية المنظمة لعلاقة العمل وتوضيح بعض الاحكام المتعلقة باستقالة العامل لكي لا يجعل هذا الحق جامداً في ممارسته من قبل العامل خاصة اذ ما اخذنا في الحسبان ان الاخير غالباً ما يتمتع بالخبرة والدرايا الكافية في مجال هذا التصرف القانوني.

المطلب الثالث / اثار الاستقالة

لما كانت الاستقالة سبب من اسباب انحلال عقد العمل بين اطراف العلاقة صاحب العمل والعامل بإرادة ورغبة الاخير، فأنته يترتب عليها اثار قد تشترك مع الاسباب الاخرى لانتهاء عقد العمل تتمثل في انقضاء الرابطة العقدية بين اطراف العلاقة ليس هذا فقط بل تمكين العامل المستقيل من

الحصول على شهادة العمل تثبت مساره المهني في المشروع، بالإضافة الاثار المالية كتوقيف اجر العامل المستقيل.

فعلية وبعد الاشارة البسيطة رأينا ان ندرس في هذا المطلب اثار الاستقالة من خلال ثلاثة فروع، نتناول في الاول انقضاء الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل، ثم نكرس الثاني لتمكين العامل المستقيل من الحصول على شهادة عمل، ونخصص الثالث لوقف اجر العامل المستقيل وكالاتي:

الفرع الاول / انقضاء الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل

يترتب على نفاذ الاستقالة المستوفية لشروطها القانونية انقضاء الصلة القانونية التي تربط العامل بالمشروع، اذ لا يلزم العامل بمهام وظيفته ولا يسأل عن الانقطاع عن اداء عمله، وبالتالي فان استقالة العامل ينتج عنها قطع علاقة العمل وكف يده عن العمل وهي النتيجة المنطقية لانحلال عقد العمل . وعليه فان العامل المستقيل يفقد جميع حقوقه المتعلقة بالصلة القانونية التي تجمعها مع صاحب العمل والمتعلقة بمنصب عمله كحقه في الراتب والمنح والتعويضات والعطلة السنوية واستعمال سيارة العمل والتمتع بالسكن العمالي، اضافة الى ذلك شطب العامل من قائمة العمال المنتمين للمشروع وغيرها من الحقوق الاخرى المرتبطة بشرط العمل، وبذلك تنتهي الحياة العمالية مع صاحب العمل الا ما تعلق منها بواجب المحافظة على الاسرار المهنية اثناء فترة عمله^(١).

الفرع الثاني / تمكين العامل المستقيل من الحصول على شهادة العمل

يجب على صاحب العمل عند انحلال الرابطة العقدية لأي سبب من اسباب انتهاء عقد العمل بما فيها الاستقالة منح العامل شهادة عمل، وهذا ما تضمنته المادة (٤١/ثانيا/ ز) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ والتي نصت على أنه: (التزام صاحب العمل بتسليم شهادة عن انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه وللعامل ان يطلب اضافة اي بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة).

ومن خلال ذلك نستطيع القول ان المشرع العراقي حدد البيانات التي الواجب ذكرها بشهادة العمل والمتمثلة بتاريخ الالتحاق بالعمل وتاريخ الاستقالة وكذلك المناصب التي شغلها العامل المستقيل، ويمكن لصاحب العمل ان يضمن بيانات اخرى الى الشهادة اذ رغب العامل المستقيل بذلك على ان تكون

(١) الغربي عبد الرحيم، اسباب انقضاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢٠، ص ٦٧.

مطابقة للواقع، فضلاً عن ذلك وحتى يمكن الاعتداد بشهادة العَمَل يجب ان تحتوي الشهادة على توقيع صاحب العَمَل التي يؤكد فيها ارتباط البيانات والمعلومات بالعامِل المستقيل المحددة هويته طوال فترة تواجده بالعمَل^(١).

وانطلاقاً مما ذكر، فان شهادة العَمَل تعتبر اداة اثبات لقيام العَمَل بين صاحب العَمَل والعامِل كما ان عبء اثباتها وتسليمها تقع ضمن مسؤولية صاحب العَمَل، واذ حالة امتناع صاحب العَمَل في اعطاء العامِل المستقيل شهادة عمل ففي هذه الحالة يتم اللجوء لدائرة التشغيل والقروض لحل المسألة ودياً، اما ان وجد ان الطريق مسدود بينهم فيمكن اللجوء للقضاء عند امتناع رب العَمَل على منح العامِل المستقيل شهادة العَمَل^(٢).

ومن الملاحظ ان المشرع العراقي في قانون العَمَل (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لم يرتب اي جزاء مدني او عقوبة جزائية في حالة امتناع صاحب العَمَل عن تسليم شهادة العَمَل للعامِل المستقيل، لكن يفهم من نص المادة (٥٢) من قانون العَمَل اعلاه أنه وضع عقوبة لصاحب العَمَل المخالف لأحكام الفصل السادس^(٣)، وفي الحقيقة ان النص الاخير جاء مطلقاً فلم يحدد نوع المخالفة المرتكبة من قبل صاحب العَمَل وعليه ندعو المشرع العراقي الى سد القصور الحاصل في المادة اعلاه وذلك بالزام صاحب العَمَل المخالف بدفع تعويض للعامِل في حالة امتناعه عن تسليم شهادة عمل للعامِل المستقيل لتكون اكثر وضوحاً اذ الى هذا أهميتها وتعلقها بمصلحة احد حقوق اطراف العلاقة الا وهو العامِل المستقيل.

وعلاوة على ما سبق، ندعو كذلك الى ضرورة تبني شهادته العَمَل الالكترونية بدلاً عن شهادة العَمَل الورقية خاصة في وقتنا الحالي وفي ظل التطور في مجالات الحياة فان قطاع العَمَل ليس بمعزل عنها، اذ يمكن الاستغناء عن حضور اطراف العلاقة العمالية عند اصدار شهادة العَمَل وتجنب الكثير من النفقات الاضافية وهذا الامر تقتضيه ضرورات تطور المجتمع الانساني لتحقيق الانسجام مع الواقع المتطور.

(١) د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العَمَل، مطبعة نور العين، بغداد، ٢٠١٩، ص ١٦٥.

(٢) نور سعد حسون، الوسائل الودية في حل منازعات العَمَل، اطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة تكريت، كلية الحقوق، ٢٠٢١، ص ٦٨.

(١) المادة (٥٢) من قانون العَمَل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ والتي نصت على أنه: (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠) مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة احكام هذا الفصل.

الفرع الثالث / وقف اجر العامِل المستقيل

من الاثار المالية المترتبة على استقالة العامِل هي توقيف اجر العامِل وباقي الامتيازات الاخرى الممنوحة له، وهو امر طبيعي لوجود علاقة المتبادلة بين العمل والاجر بحيث يكون كل منها سبباً للآخر^(١)، بمعنى (الارتباط الشرطي بين العمل والاجر) فالعمل مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالاجر، وبالتالي لا يمكن للعامل المستقيل ان يتمسك بالاجر مادام أنه لم يقدم خدمة او عمل خلال الفترة التي تلت استقالته، وهذا المبدأ نجد سنده في الشريعة الاسلامية السامية والسنة النبوية الكريمة في وقانون العمل العراقي، وفي نفس الاطار ربط الرسول محمد(ص الله عليه وسلم) بين العمل والاجر ارتباطاً وثيقاً بقوله (أعطوا الاجير أجره قبل أن يجف عرقه).

وفي هذا السياق ما ذهبت اليه محكمة العمل بغداد - الرصافة في قرارها: (حيث ادعى المدعي(ع.ب) أنه سبق وان عمل لدى شركة المدعي عليه (المدير المفوض لشركة الملاحة العربية المتحدة) بصفة مدير تجاري وراتب شهري مقداره مليون دينار وقد تم استقالته من عمله بناءً على طلبه بتاريخ ٢٠١٧/١١/١، ولم تصرف له رواتبه للفترة من (٢٠١٧/١١/١ الى ٢٠١٧/١٢/٣٠) لذا طلب المدعي عليه للمرافعة، ولدى التدقيق الحكم وجد أنه صحيح وموافق للقانون حيث تبين من الادلة والوقائع ان المدعي استقال من عمله بتاريخ ٢٠١٧/١١/١ وتم أنهاء عمله لتركه العمل بناءً على رغبته لذا فإنه لا يستحق اجور راتب للفترة اللاحقة لذا قرر تصديق الحكم^(٢)، وعليه فإنه لا يمكن للعامل المستقيل الذي تنتهي علاقة العقدية بالمشروع ان يطالب بالاجر او ان يتمسك بحقه في الاجر مادام لم يقدم عملاً خلال هذه المدة.

الخاتمة :

بعد أن انتهينا من دراسة انحلال عقد العمل باستقالة العامِل توصلنا الى مجموعة استنتاجات وتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

١- تعد استقالة العامِل هي احدى الطرق لانتهاء عقد العمل والتي يستطيع العامِل اللجوء اليها للتعبير عن رغبة بترك العمل وأنهاء الرابطة العقدية التي تجمعها مع صاحب العمل.

(٢) بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة العمل والتشغيل، ع ٤، ٢٠١٧، ص ١٤.

(١) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٢١٧٧/هـ/٢٠١٨/٩/١٢ في ٢٠١٨، اشارة اليه: المحامي قتيبة عدنان حمد، المصدر السابق، ص ١٩٤ - ١٩٦.

٢- يجب على العامل الراغب بإنهاء العلاقة العقدية ان يوجه اخطاراً الى صاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوماً على الاقل من إنهاء العمل حفاظاً على مصلحة صاحب العمل من جهة والمصلحة العامة من جهة اخرى.

٣- يترتب على استقالة العامل اثار قد تشترك مع الحالات القانونية الاخرى لانتهاء عقد العمل، تتمثل في انقضاء الرابطة العمالية بين اطراف العلاقة ليس هذا فقط بل تمكين العامل المستقل من الحصول على شهادة العمل تثبت مساره في النشاط المهني، بالإضافة للأثار المالية كتوقيف اجر العامل المستقل.

ثانياً: التوصيات

١- ضرورة تدخل المشرع لتنظيم وتوضيح القواعد المتعلقة باستقالة العامل وعدم الخلط بينها وبين غياب العامل بالشكل الذي يحقق التوازن بين الكفتين المتناقضتين، مصلحة صاحب العمل في الحفاظ وعدم الاضرار بمشروع عمله من ناحية، وحق العامل في ممارسة حق الاستقالة طالما أنه احترم الشروط القانونية لصحة استقالته من ناحية اخرى.

٢- تلافي القصور الموجود في نص المادة (٤٣/ اولاً-ح) من قانون العمل العراقي النافذ والمتعلق بمغادرة العامل محل عمله قبل بيان صاحب العمل موقفه عن طلب الاستقالة وقبل انتهاء فترة الاخطار المسبق، اذ يفهم من هذا النص أنه لا يشترط لنفاد هذا التصرف قبول او موافقة صاحب العمل، وذلك لتجنب اي لبس من شأنه المساس بهذا الحق.

٣- ضرورة تدخل المشرع لمواجهة الاشكاليات المتعلقة في مسألة عدول العامل عن الاستقالة بالشكل الذي يضمن حقوق الطرفين العامل وصاحب العمل.

٤- ضرورة تدخل المشرع لتجريم الفعل الصادر عن رب العمل والمتعلق برفض اعطاء شهادة عمل لكل عامل انتهت علاقة عمله مع الجهة المستخدمة، حماية لمصلحة الطرف الاضعف في العلاقة الا وهو العامل.

قائمة المصادر

أولاً - المصادر باللغة العربية:

أ- الكتب العامة:

- ١- الفيروز ابادي، قاموس المحيط، المجلد الرابع، دار الفكر الجامعي، بيروت، ١٩٦٨، ص٦٩. ينظر ابن منظور، لسان العرب، ط١، المجلد ١٢، بيروت، طبعة منقحة.
- ٢- القاضي. شهاب احمد ياسين والمحامي. خليل ابراهيم المشاهدي، قضاء العمل وفق المبادئ المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، ط٢، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١١.
- ٣- د. زكي محمد النجار، اسباب انتهاء خدمة العاملين في القطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٦.
- ٤- د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانُون العَمَل، مطبعة نور العين، بغداد، ٢٠١٩.
- ٥- د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العَمَل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.
- ٦- ذيب عبد السلام، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، ٢٠٠٣.
- ٧- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الاسلامية دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٤.
- ٨- قتيبة عدنان حمد، التنظيم القَانُوني للمحاكم العمالية واجراءات التقاضي امامها "دراسة مقارنة" معرزة بقرارات محكمة التمييز الاتحادية(الغير منشورة) مع نص القَانُون، ط١، مكتبة القَانُون المقارن، ٢٠١٩.
- ٩- محمد احمد عجيز، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العَمَل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨.

ب- الرسائل والاطاريح:

- ١- الغربي عبد الرحيم، اسباب انقضاء علاقة العَمَل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢٠.
- ٢- نور سعد حسون، الوسائل الودية في حل منازعات العَمَل، اطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة تكريت ، كلية الحقوق، ٢٠٢١.

ج- البحوث والدراسات العلمية:

- ١- بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة العمل والتشغيل، ع ٤، ٢٠١٧.
- ٢- د.سوسن عبد الجبار الشمري، الضمانات القانونية للعامل وموظفي الدولة، مجلة كلية الحقوق بجامعة النهرين، مج ١٤، ع ٢٤، ٢٠١٢.
- ٣- علي جاسم محمد، سقوط حق العامل في تعويض أُنهاء الخدمة دراسة تحليلية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، ع ٣، ٢٠٢٢.

ح- القرارات:

- ١- القرار الصادر من المحكمة التمييز الاتحادية ذي العدد (٢١٧٧/هيئة مدنية في ١٢/٩/٢٠١٨) الغير منشور.
- ٢- القرار الصادر من مجلس القضاء الاعلى، محكمة عمل ديالى ذي العدد (١٠١٧) في ٢٨/٢/٢٠١٩) الغير منشور.
- ٣- القرار الصادر من محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد (٤٨٦٥/هيئة مدنية في ١٢/٨/٢٠١٨) الغير منشور.
- ٤- القرار الصادر من محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد (١٧٥١/هيئة مدنية أولى / ٢٠٠٤) في ١٨/١٢/٢٠٠٤) الغير منشور.
- ٥- القرار الصادر من محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد (١٢٣٠/هيئة مدنية/٢٠١٩) في ١٣/٢/٢٠١٩،) الغير منشور.

ثانياً - المصادر الاجنبية:

(¹)De laubdere: traite de droit administrative, L.G. D. J. , PARIS, 1996, P.113.

(²)Rolland: précis de droit administrative, Dalloz, Paris, 1947, p.87

Reference list:

A- General books

- 1- Dr. Zaki Muhammad al-Najjar, Reasons for Ending the Service of Workers in the Public Sector, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1986.
- 2- Muhammad Ahmed Ajeez, Resignation, a Study in the Light of the New Labor Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2008.

- 3- 6- Dr. Imad Hassan Salman, Explanation of the New Labor Law No. 37 of 2015, Dar Al-Sanhouri, Beirut, 2018.
- 4- Judge. Shihab Ahmed Yassin, Attorney. Khalil Ibrahim Al-Mashahidi, Work Judgment According to the Principles of the Federal Court of Cassation, 2nd Edition, Al-Atak for the Book Industry, Cairo, 2011.
- 5- Qutaiba Adnan Hamad, The legal organization of labor courts and litigation procedures before them, a “comparative study” reinforced by the decisions of the Federal Court of Cassation (unpublished) with the text of the law, 1st edition, Comparative Law Library, 2019.
- 6- Dr. Saba Noman Rashid Al-Wisi, Labor Law, Nour Al-Ain Press, Baghdad, 2019.
- 7- Abdel-Latif El-Sayed Raslan Odeh, The General Theory of Resignation between Positive Law and Islamic Law, A Comparative Study, New University Publishing House, Alexandria, 2004.
- 8- Al-Fayrouz Abadi, Al-Muheet Dictionary, Volume IV, Dar Al-Fikr Al-Jami'i, Beirut, 1968, p. 69. See Ibn Manzoor, Lisan Al-Arab, first edition, volume 12, Beirut, revised edition.
- 9- Theeb Abdel Salam, Labor Law and Economic Transformations, Dar Al-Qasaba Publishing House, Algeria, 2003.

B- Theses, theses and university:

- 1- Al-Gharbi Abdel-Rahim, Reasons for the termination of the work relationship in Algerian legislation, a master's thesis submitted to Abdel Hamid Ibn Badis University, Faculty of Law and Political Science, 2020.
- 2- Nour Saad Hassoun, Amicable Means in Resolving Labor Disputes, PhD thesis submitted to Tikrit University, College of Law, 2021.

G- Scientific research:

- 1- Ali Jassim Muhammad, Waiver of the worker's right to termination of service compensation, an analytical study, Journal of Legal Studies and Research, p. 3, 2022
- 2- .Dr. Sawsan Abdul-Jabbar Al-Shammari, Legal Guarantees for Workers and State Employees, Journal of the Faculty of Law at Al-Nahrain University, Volume 14, Part 2, 2012.
- 3- Ben Azouz Ben Saber, Resignation is a case of termination of the work relationship in Algerian legislation, Labor and Employment Magazine, p. 4, 2017.