

## مكافأة نهاية الخدم

من الأمور المثيرة للجدل التي اختلف القانونيون حولها ما ورد في المادة (45) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 التي جاءت بالنص التالي " للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجرة شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الاضافية وتحسب لهذا الغرض كسور السنة".

ولا شك أن هذا النص يثير نوع من التساؤل حول المدة التي يجب أن يمضيها العامل في عمله حتى يستحق مكافأة نهاية خدمة، وقد اختلف الشراح حول تفسير أحكام تلك المادة فمنهم من قال أن العامل الذي يمضي سنة بالعمل فقط هو من يستحق مكافأة نهاية خدمة وذلك لكون المشرع كان قاصداً للمعنى عندما حدد المدة المذكورة في بداية النص، وأن احتساب كسور السنة الوارد في نهاية النص ما هو إلا للكسور التي تتبع السنوات التالية للسنة الأولى، بمعنى أن العامل الذي لم يمضِ سنة في عمله لا يستحق مكافأة نهاية خدمة وفقاً لذلك المعنى.

وهناك رأي آخر وهو في رأينا أقرب لتحقيق مقاصد المشرع وخاصة ما ورد بالمادة (6) من قانون العمل التي تبين أن الاحكام الواردة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل التي لا يجوز التنازل عنها، فالغاية من النص هنا هو تحقيق مصلحة العامل، ولا شك أن المشرع أسمى من أن يحرم العامل من حق أساسي وهو مكافأة نهاية الخدمة مناقضاً نفسه بالحكم الوارد بالمادة ( 6) المذكورة.

وفي تقديرنا أن المشرع حين نص على مسألة إمضاء السنة، كان الهدف منه هو بيان المعيار أو القياس لما يستحق العامل عن كل سنة عمل ولم يكن الغرض منها اشتراط انهاء العام حتى يستحق العامل المكافأة، بل يستحق العامل الذي مضى على عمله أقل من سنة نسبة من المكافأة تتناسب مع المدة التي قضاها بالعمل.

ولا بد لنا هنا أن نثير تساؤل حول مصير العامل الذي لم يمضِ سنة على عمله لنقول "عشرة أشهر" مثلاً وكان عقد عمله غير محدد المدة وقام صاحب العمل بالإستغناء عن خدماته لسبب غير مشروع فهل يستحق هنا بدل فصل تعسفي؟.... مما لا شك فيه أن العامل هنا يستحق بدل فصل تعسفي وهل من المعقول أن يستحق ذلك ويحرم من تعويض مفترض أساساً كمكافأة نهاية خدمة عن فترة قضاها بالعمل وخصوصاً أن

العامل يستحق تلك المكافأة إذا قام صاحب العمل بفصله ولو كان سبب لا يد لصاحب العمل أو للعامل به، أو إذا انتهى العقد بسبب قيام صاحب العمل بإغلاق المنشأة أو إذا ترك العامل العمل بمحض إرادته.

ولا شك أن حرمان العامل هنا من مكافأة نهاية الخدمة لمجرد أنه على سبيل المثال عمل لمدة إحدى عشر شهراً ولم يتم العام، يعطي أصحاب العمل مبرراً للتخلص من التزاماتهم تجاه عمالهم عن مدة عمل قد مضت يستحق العامل بموجبها مكافأة ولا شك أيضاً أن هذا الأمر يدفع بصاحب العمل لإستبدال العامل بآخر قبل أن ينهي العام وهكذا من عامل لآخر وهل يعقل أن يستحق العامل فصلاً تعسفياً عن تلك المدة ولا يستحق عنها بدل مكافأة وهل يعقل أيضاً أن يحرم العامل الذي سبق وأن عمل لدى أكثر من صاحب عمل عن مدد سابقة تقل كل منها عن عام لمجرد تفسير النص بأنه لا يستحق كسور السنة الأولى!

وأخيراً لا بد لنا أن نشير إلى أن ذلك يتنافى وغايات مشرع العمل وأن من شأن ذلك أن يحرم العامل من حقوق مكفولة له بموجب القانون وليس هناك ما يبرر أن يحرم العامل الذي عمل لدى صاحب العمل مدة إحدى عشر شهراً وتسعة وعشرين يوماً لمجرد أنه لم يتم العام فما هي الحكمة من ذلك وخصوصاً أن تلك الأحكام قد شرعت لتراعي مصلحة العامل وتحقق له الحد الأدنى من حقوقه.

## القاضي

اسامة الدباس