جامعة بغداد

كلية القانون

قسم القانون العام

قانون العمل

النظرية العامة لقانون علاقة العمل

النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية

نظرية المشروع

صبا نعمان رشيد الويسي

أستاذ قانون العمل والضمان الاجتماعي المساعد

٢٠١٨

©قناة شبكة قانونيون

Telegram :- iraq_law5

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner



تم نشر الملف في قناة شبكة قانونيون على التلكرام
تحتوي القناة على مجموعة كبيرة من الكتب
القانونية الدراسية والعامة بالإضافة الى الملازم ،
الملخصات ، نماذج دعاوى مختلفة ، المتون
القانونية ، وغيرها من الأمور .

رابط القناة اذا كنت ترغب في الانضمام معنا ⇩

---

https://t.me/iraq_law5

الباب الأول

النظرية العامة لقانون علاقة العمل



الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفصل الأول

أصول النظام القانون لعلاقة العمل

منذ أن وجد الإنسان وجد العمل ، ومنذ أن وجد المجتمع المنظم وجدت علاقات العمل المنظمة ، غير أن صور علاقات العمل اختلفت على مر الزمان وعلى اختلاف الأنظمة السائدة في المجتمعات التي تفرض على العلاقة أن تكون منسجمة مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية فيها ، وتبعاً لذلك كان لا بد من استعراض ظروف العمل وطبيعة العلاقة المساعدة فيها وطبيعة القانون الذي يسود المرحلة الحديثة للحديث عن الأثر القيم لقانون العمل على الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية في معرض تبيان مكانة قانون العمل ودوره في الأمن الاجتماعي .

المبحث الأول

تطور القواعد المنظمة لعلاقة العمل

لكي يتسنى للمرء أن يدرك على نحو مكتمل القواعد القانونية المنظمة لعلاقة العمل لا بد من نظرة تأمل ثاقبة لكل الأسباب والعوامل الدافعة لنشوئها سواء أكانت من الناحية الاقتصادية أم الاجتماعية أم القانونية بتحصيل التطور التاريخي له .

المطلب الأول

أسباب ظهور علاقة العمل المنظمة

لقد أثرت في نشأة القواعد المنظمة لعلاقة العمل عوامل اجتماعية واقتصادية ومذهبية أسوة بأغلب القواعد القانونية ، إلا أن القواعد المنظمة لعلاقة العمل الأكثر تأثيراً

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

لحساسية معالجتها لعلاقة يعتمد فيها أحد الأطراف على مصدر دخل أساس له ولأسرته .

الفرع الأول

صيغ علاقة العمل تاريخياً

يقتضينا المقام أن نراعي بإيجاز الحديث عن الأسباب التاريخية لعدم وجود قواعد منظمة لعلاقة العمل بمفهومنا القانوني المتداول وكما سبق وأن ذكرنا تأثراً بالظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمعات ، ولذلك ظهرت صيغ لعلاقة العمل بحكم المتداول من الأنظمة .

أولاً : العصور القديمة (نظام الرق) :

لم تعرف المجتمعات القديمة بعلاقات العمل وفقاً لمفهومنا الحديث ، فقد كان الرق أساس النظام الاقتصادي الذي نشأ في المجتمعات منذ بداية تأسيسها لتشمل كل من المجتمع الإغريقي والمجتمع الروماني لحين تفكك الإمبراطورية الرومانية [1].

أما العمل فيعتمد بصفة أساسية على عضلات الإنسان وعلى الأدوات البسيطة واستخدام الحيوان ، تبعاً لذلك كان اللجوء للعبيد لسد حاجة المجتمع فيما يتعلق بالأعمال المادية ، والعبد لا يمتلك أي شخصية قانونية فيعد بعداد الأشياء ولذلك لم تكن هناك علاقة عمل التي تتطلب وجود شخصيتين قانونيتين ، بل كانت عبارة عن ممارسة مطلقة لسلطة السيد على أمواله (العبد) ، أما خارج نظام العبودية (الرق) كانت هناك علاقة عمل محدودة بين الحر والسيد الى أضيق حدود تحددها الشرائع السائدة وخاصة الشريعة الرومانية فيطلق عليه **(إجارة الأشخاص)** وحتى في ذلك فقد

---

[1] د. هشام علي صادق ، دروس في قانون العمل اللبناني ، الدار الجامعية ، بيروت ، ١٩٨٢ ، ص١٥ وما بعدها .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

جرد العمل من الصفة الإنسانية فيعد بمثابة سلعة متداولة [1]، ومن ناحية أخرى كانت هناك الأعمال الفكرية كالشعر والفنون وبعض الأعمال المهنية الأخرى التي ينظر اليها كناحية أدبية وشرفية تتسامى عن الكسب المادي ، على الرغم من إن بعضها تم في ظل القانون الروماني بّعده عقد تفضل أو وكالة فيتجاوز إن صح القول بهدية او بمجرد الاعتراف بالفضل .

ثانياً : العصور الوسطى أو نظام الطوائف الحرفية ونظام الإقطاع :

لم يطرأ في العصور الوسطى على الحال السابق شيء إذ استبدل نظام الرق بنظم استعباد أخرى فبسقوط الدولة الرومانية وتفككها الى دويلات يحكمها جنرالات جيش الامبراطور وملاّك الأراضي ، ألا أنه ترافق مع تطور آخر في أنظمة الإنتاج لتبرز أشكال من الإنتاج أكثر تخصصاً انقسمت الى نوعين :

أولاً : نظام الإقطاع في الزراعة (الأقنان) :

إذ بالسيطرة على المساحات الشاسعة للدولة الرومانية وخاصة الأراضي الخصبة لتشمل ملكية الإقطاعي الأراضي وكل ما عليها من حيوانات ونباتات وبناء وفلاح (قن) فكانت ملكية القن وعائلته من بعده تنتقل بانتقال ملكية الأراضي الزراعية لغير صاحبها السابق والإقطاعي الجديد ، وسادت أنظمة ولعصور طويلة مصلحة علاقات تبعية بين الإقطاع والقن تكفل له النزر اليسير من المعيشة والحماية دون الخضوع أصلية ولا حماية في ظل علاقات العمل المعاصر [2].

---

[1] د. حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، ١٩٦٩ ، ص٧ .

[2] د. إسماعيل عالم ، في قانون العمل ، ١٩٦١-١٩٦٢ ، ص٤ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثانياً : نظام الطوائف الحرفية (الصناعة والتجارة):

أدى ظهور المدن واتساع نطاق التجارة وظهور الحاجة الى حرف معينة والتخصص في مجالات العمل بغية التصنيع ولسد الحاجة الى ظهور نظام الطوائف الحرفية وتتخذ هذا النظام صورة مجموعات لها وجود قانون في هيكل البنية الاجتماعية وتضم كل طائفة العاملين في صناعة أو حرفة معينة ويتدرج أعضاء الطائفة فيما بينهم من شيخ الطائفة الى المعلمين من المحترفين الى العمال (الرفاق) ثم في أدنى مرتبة الصبيان تحت التمرين وكانت كل طائفة تحتكر ممارسة مهنة في مكان معين فتتخذ لها مقراً وتنفرد بوضع قواعد المنافسة وفي بداية القرن الحادي عشر عدد أعضاء الطائفة الخاضعين للشيخ محدداً ليصل (٣-٥) يعيشون مع شيخهم ويأكلون معه[١] ، وكان الدخول الى الطائفة سهلاً يتم بالزواج أو الاختراع .

ثم بدأ أعضاء الطوائف بالزيادة فأصبح الانضمام اليها وفق قواعد معينة منها مع فرض مبالغ مالية أكبر من قدرة العامل فيبقى خاضعاً لشيخ الطائفة للسداد لسنوات طوال وكانت العلاقات داخل الطائفة تحكمها لائحة داخلية تحدد بعض قواعد العمل فالأيام للعمل و أيام الإجازة الدينية مما جعل تركيز العامل القانوني فيها أقرب الى التنظيمي منه للعقدي بغية حماية مصالح شيخ الطائفة بالدرجة الأولى .

ثالثاً : الثورة الفرنسية (دعه يعمل دعه يمر) :

لقد ترتب على ظهور الصناعة وتقدمها وازدياد الطلب على منتجات انتقال السلطة السياسية من أمراء الإقطاع وملاّك الأراضي الزراعية الى أصحاب المصانع وغيرهم من البرجوازيين كأصحاب البنوك والتجارة وقد ترتب على ذلك اشتداد المنافسة بين المنتجين الذين كانوا يحددون عدد العمال اللازمين للمصنع وفقاً لظروف الإنتاج

---

[1] د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، الدار الجامعية ، ١٩٨٠ ، ص١٤ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

المتغيرة ومن ثم ظهور الآلات الحديثة ولذلك فلم يكن من مصلحة الطبقة هذه ارتباطهم بعمالهم ارتباطا دائماً [١]، وعلى هذا النحو ظهرت النظريات المنادية بإطلاق الحرية الفردية ومنها حرية الإنتاج وحرية العمل وهي النظريات التي تشكل في مجموعها المذهب الفردي لوظيفة الأساس المرحلة اللاحقة [٢]، ولقد كان لهذا المذهب الأثر البالغ لقيام الثورة الفرنسية وأدى الى استقراره الى إلغاء كل النظم السابقة للعمل (كالإقطاع والطوائف المهنية) بموجب نظام (Allarde) لعام ١٧٩١ مما جعل كل شخص حرٍ في أن يمارس تلك المهنة والطبقة أو الحرفة التي تطيب له وترافق مع قانون (Chapelier) الذي ألزم بعدم جواز قيام العمال بسنّ تعليمات بشأن مصالحهم المشتركة المزعومة بغية منع نشوء تكتلات جديدة تشبه نظام الطوائف وعدها غير دستورية وترتب على ما تقدم نشأت علاقة العمل الفردي الخاضعة للتفاوض الحر بين طرفي العقد [٣]، وفي ظل مبادئ الحرية الكاملة خاصة حرية التعاقد ومبدأ سلطات الإرادة يتعين أن يترك تحديد نطاق الالتزامات المختلفة العقدية دون تدخل من الدولة ، بمعنى أن يتفق صاحب العمل والعامل على العمل والأجر وفقاً لقوانين العرض والطلب ، أي أن المذهب الفردي الذي جاء لتحرير العامل من سطوة القيود في الأعمال دفعه للخضوع لسطوة صاحب العمل الأقوى اقتصادياً .

وبما أن الحرية الاقتصادية هي السائدة في مجتمع العمل في القرن التاسع عشر [٤]، تفتشى معه تدهور أحوال العمال فكان مستوى الأجور متدنياً قياساً بساعات العمل

---

[1] كما هو الشأن بالرباط بين الإقطاع والقن ، د. هشام علي صادق ، مصدر سابق ، ص١٨ .

[2] فكان لإنتشار أفكار الفلاسفة أمثال (مونتسكيو ، روسو) ودعوات المفكرين والأدباء الأوربيين الى الحقوق الطبيعية للإنسان ، علي حيدر سلمان ، تاريخ الحضارة الأوربية ، ط١ ، ١٩٩٠ ، ص١٦٥ .

[3] CF.Teyssie Bernard , Droit du Travail , Paris , Litec, 1980 on, pp11-12

[4] د. أشرف عبد الفتاح أبو المجد ، التنظيم الدستوري للحقوق والحريات الاقتصادية ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص٩٧

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أولاً : ظهور الطبقة العاملة كقوى مؤثرة :

إن تزايد التطور الفني لاستخدام الآلات الحديثة فرضهُ التقدم العلمي تلك من فرص العمل التي دفعت العديد من المشاريع الى الاستغناء عن العمال مما أدى الى انتشار البطالة والذي ترافق في ذات الوقت الى عدم وجود قواعد قانونية لحماية العمال من مخاطر استخدام الآلات الصناعية سوى اللجوء الى القضاء المدني بتطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية وإثبات خطأ صاحب العمل ناهيك عن تعرض العمال للعديد من الأمراض المهنية وعدم إيجاد مصادر دخل بديلة عند مواجهة مثل هذه الظروف ومما زاد من حدة وقساوة الظروف التي تواجهها العوائل من العمال فأحس العمال بالغبن الواقع عليهم فدفعهم الى تكوين النقابات للدفاع عن مصالحهم والمطالبة بالديمقراطية السياسية وقد ساعد العمال انتشار التعليم بينهم وتجمعهم في مناطق سكنية محددة مما جعلهم قوة لا يستهان بها ومحاولة الأحزاب السياسية أرضائهم بغية الحصول على التأييد السياسي [1].

ثانياً : بروز المذهب الاجتماعي :

حيث كان التطور الصناعي كان لا بد من التطور بالأفكار الفلسفية السائدة في المجتمعات ، فتتمثل الهجوم الفكري على المذهب الفردي والحرية المطلقة في الاقتصاد ، باتجاهين الأول العدائي بشكل كبير للملكية الفردية وضرورة إلغاؤها مبلور (النظرية الماركسية) والوارثين لها ، أما الاتجاه الثاني المعتدل فقد رأى ضرورة الدفاع عن الملكية الفردية ، بعّده حاضراً شخصياً للربح وموجه للاقتصاد ألا أن أصحاب هذا

---

[1] د. هشام علي صادق ، مصدر سابق ، ص٢٠ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الاتجاه وجدوا أن تقييد النظام الرأسمال بقواعد قانونية تحمي حقوق العمال وتقليل الفوارق بين الدخول [1].

ثالثاً : مذهب تدخلية الدولة :

لا شك أن مسؤولية الدولة في ضمان تمتع الفرد بالحد الأدنى من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لم تنشأ مع بداية الدولة الحديثة ، بل اتخذت من فكرة الدولة الحارسة توجهاً عتيداً لها بناء على الأفكار والمذاهب المعتمدة ، وإزاء ما سبق ذكره وسقوط الأفكار والمذاهب الاقتصادية الحرية في مرمى الرفض الاجتماعي برزت الأفكار الاجتماعية الحيادية يكون المجتمع هو مركز الحقوق والحريات وينتج عن ذلك حق كل فرد بالتمتع بالحرية الكاملة ولا تنتهي إلا بعد حقوق وحريات الأخرى ، والتمتع بظل احترام الأفكار الطبيعية المتعلقة بحماية الملكية الفردية والحرية الاقتصادية وتشجيع للمبادرة الفردية ولكن مع العمل على تلافي الآثار السيئة من الناحية الاجتماعية لظاهرة السوق [2]، فظهر مفكرين كان لهم التأثير الكبير على دولهم منهم السويسري (سيسموندي) الداعي الى الرخاء المادي لبناء الأساس وفي ألمانيا ظهرت اشتراكية الدولة التي أصدرت بيان (أيرناخ) لعام ١٨٧٢ الشهير الداعي الى فرض الضرائب التصاعدية وبرنامج إصلاح اجتماعي معتدل وبتشريع قوانين وتأمينات اجتماعية [3]، وفي فرنسا ظهرت مدرسة التضامن الاجتماعي في أواخر القرن التاسع عشر ، القائل بأن كل جيل هو مدين لسابقه وكل ذلك مدين لسائر الأفراد ، وفي مجال علاقات العمل ، فأن الدولة يجب أن تحقق لكل فرد حداً أدنى لمعيشة وتؤمنه ضد المخاطر

---

1 د. محمود جمال الدين ، مصدر سابق ، ص١٩ .

2 د. حميد حنون ، حقوق الإنسان ، بغداد ، ٢٠١٣ ، ص٣ .

3 د. عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، مطبعة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص٣٦ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الاجتماعية لأنه بتدخلها لتنظيم العمل ومساعدة العاجزين والعاطلين أمر يقضيه التضامن الاجتماعي .

ولذلك وبظهور كل تلك المدارس الاجتماعية تحولت المجتمعات الصناعية من سياسة الحرية الفردية ، كاملة وسياسة الدولة الحارسة الى الإيمان بضرورة إتباع السياسة التدخلية للدولة لحماية الطبقة العاملة [1]، مما أدى الى إصدار تشريعات متخصصة في مجال حماية فئات معينة في البدء كالأطفال ولينتقل بعد ذلك التوسع في التنظيم القانوني لحماية كل من ينطبق عليه الوصف القانوني كعامل بموجب قواعد آمره تقر بالدور الاقتصادي وفي ذات الوقت تعترف بالطبيعة الإنسانية لعلاقة العمل .

المطلب الثاني

تطور علاقة العمل في العراق

إن تطور القواعد القانونية لمنظمة العلاقة العمل يقتضي دائماً أثر التطور الاقتصادي والاجتماعي ، فالدول التي كانت أسبق من غيرها الى الأخذ بسبيل الصناعة الآلية الحديثة وما ينتج عن ذلك من إنشاء المصانع الكبرى وبروز المراكز الصناعية النامية هي الأسبق بظهور قوانين العمل وهذا ما تلمسه من التطور الاقتصادي للعراق وانعكاس ذلك على القواعد المنظمة لعلاقة العمل وعلى مر المراحل التاريخية المتنامية.

---

[1] د. حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص١٠ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الأول

علاقات العمل إبان الحكم العثماني

طبق العراق أحكام الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بعلاقة العمل طيلة القرون الأربعة التي خضع فيها للإمبراطورية العثمانية وبذلك يمكن الحديث عن أسباب استمرار الولايات التي تعد تشكيلها دولة العراق لتطبيق مجلة الأحكام العدلية لمدة طويلة ومن ثم نتناول أحكامها المتعلقة بموضوعنا .

أولاً : جمود الأحكام المنظمة لعلاقة العمل :

في هذه المرحلة التاريخية ساد المجتمع أحكام الإقطاع بأغلب جوانبه إذ لم يكن في الإمكان تأسيس شركة محدودة إلا بعد موافقة تصدر بإرادة إمبراطورية خاصة بموجب القانون التجاري العثماني [1]، فإذا عرضنا أن الأعمال الصناعية والتجارية النادرة كانت حكراً على ذوي الامتيازات الطبقية في العراق عرضنا سبق تخلف الصناعة فكانت تسود تجارة الاستيراد ولم يبق للحيز الصناعي سوى الأعمال اليدوية التي تسد حاجة السوق المحلية فقط ، كما ساهم في ذلك خصوبة الأراضي الزراعية قياساً الى بقية الولايات الخاضعة للسيطرة العثمانية حتى بظهور بوادر الصناعة كانت الإنتاج الزراعي لأعراض الأعداد للتصدير ، أن سقوط العراق في مركز الغزوات وعاد التخلف العلمي والصحي أدى الى تناقص عدد السكان بشكل كبير فكان في منتصف القرن التاسع عشر يصل الى مليون ونصف فقط ولم تظهر بوادر الحركة الصناعية إلا بعد ضعف الدولة العثمانية ومقاربتها على الزوال إذ قام الوالي مدحت باشا (والي بغداد) بين عامي (١٨٦٩-١٨٧٢) بمحاولات إصلاح الأحوال العامة مؤسساً معملاً

---

[1] أي أنه اتفاقية الشركة ينبغي أن لا تتعارض مع مصالح الإمبراطورية وصادق قدم نصف قرن من تاريخ الحركة النقابية في العراق ، الجزء الأول ، بغداد ، العمال المركزي ، ص١٩٧١ ، ص١٠ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

للألبسة العسكرية وجلب مطبعة وإقامة السدود حول بغداد وشجع التنظيم البلدي في المدن وأدخل شركة مساهمة لبناء الخط الجديد تسيير عليه عربات تجرها الخيول بين بغداد والكاظمية [1]، فأزداد النشاط الاقتصادي منذ عام ١٨٧٠ وخاصة على تصنيع التمور وتصدير الحبوب والشعير على رغم من أن الشركات بأكملها كانت أجنبية والتي تستخدم عدداً قليلاً من الأيدي العاملة المحلية وإزاء المجتمع المنغلق والمحافظ والنشاط الاقتصادي المبعثرة كانت الحركة لفكر القانونية تكاد أن تكون بهيئة كذلك وإزاء هذا كان الفكر القانوني كذلك محافظاً على القواعد التقليدية الخاضعة لقانون العمل .

ثانياً : القواعد المنظمة لعلاقة العمل :

تعرف علاقة العمل في الشريعة الإسلامية بحسب مجلة الأحكام العدلية الصادرة عام ١٨٧٧ (بعقد إجارة الأشخاص) فوفقاً لأحكام المواد ٤٢١ و ٤٢٢ فالأجير هو أجير خاص أو أجير مشترك [2]، فالأجير المشترك هو الأجير الذي لم يقيد بأن لا يعمل لغير المستأجر ومن أمثلة الأجير المشترك إجارة الآدمي كل عمل دون ذكر مدة معينة ، والفرق بينهما غير من حيث الماهية والأجر والضمان ومن حيث وعي الفروع [3]، فإذا عمل الأجير المشترك أستحق الأجر فأن لم يسلم العمل لم يسلمه الاجر بينما الأجير الخاص يستحق الأجر تسليم نفسه وهو مقتدر وسواء حصل العمل أم لم يحصل إلا أن المانع عائد الى مرض الأجير أو الحادث الفجائي فيدفع له بقدر المدة التي عمل فيها فأن لم يعمل لم يستلم أجره وبما أنه لا يضمن الضرر والخسارة إلا الأجير المشترك ولو لم تكن بتعديه أو تقصيره بينما الخاص لا يضمن بما أن الأجراء

---

[1] مصطفى عباس الموسوي ، العوامل التاريخية لنشاط وتطور المدن العربية الإسلامية ، دار الرشيد للنشر ، ١٩٨٢ ، ص٢٠٠ .

[2] منير القاضي ، شرح مجلة الأحكام العدلية ، الجزء الأول ، مطابع السريان والعاني ، بغداد ، ١٩٤٧ ، ص٣٤٣-٣٤٧ .

[3] د. عصمت عبد المجيد بكر ، المدخل لدراسة النظام القانوني في العهدين العثماني والجمهوري التركي ، دار الكتب العلمية ، لبنان ، ٢٠١٢ ، ص١٧٣-١٧٧ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

المشتركين يقتسمون الأجرة فأن لم يعمل أحدهم سقط حقه حتى يعمل وأن كان لمرض ، إلا أن كان الاتفاق فيما بينهم على إنهم (شركاء في تقبل الأعمال) [1]، وبذلك نجد أن مجلة الأحكام العدلية في الجزء الخاص لإجارة لا تفرق بين إجارة الأشخاص وإجارة الأشياء فجهد العامل خاضع للعرض والطلب وتخلط بين العامل والموظف والصانع المستقل ، وبعد استقلال العراق أستمر في تطبيق مجلة الأحكام العدلية لقاء نفاذ القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ [2].

الفرع الثاني

تأسيس دولة العراق

بحلول عام ١٩١٧ تنتهي السيطرة العثمانية القوية على ولايات (البصرة ، بغداد ، والموصل) بسقوط بغداد بيد الاحتلال الإنكليزي ، وقد صاحب تلك المدة أو الحقبة وحتى ما قبلها بالسيطرة على اقتصاد البلد من قبل رؤوس الأموال الإنكليزية وخاصة في محاولة الاحتكار حقول النفط المكتشف حديثاً فأنشأت عام ١٩١٢ شركة مساهمة متعددة الجنسيات (ايران ، بريطانيا ، هولندا ، المانيا) وساهم فيها فرد أرمني هو كولبنكيان بنسبة ٥% وتبعاً للمصالح الأجنبية المتعددة والبريطانية بالدرجة الأولى أعلن الانتداب على العراق عام ١٩٢٠ لينصب الملك فيصل الأول عام ١٩٢١ ملكاً

---

[1] المادة ٤٢١ : الإجارة بعد المعقود عليه نوعان النوع الأول عقد الإجارة الواردة على منافع الأعيان والنوع الثاني عقد الإجارة الواردة على العمل ، المادة ٤٢٢ : الأجير قسمين الأول هو الأجير الخاص الذي تؤجر على أن يعمل للمتاجر فقط كالخادم الموظف ، القسم الثاني هو الأجير المشترك الذي ليس بمقيد بشرط أن لا يعمل لغير المستأجر كالحمال وأصحاب المشروبات وأصحاب الزوارق الذين هم جوالون في الشوارع والمدائن فأن كل فيها أجير مشترك لا يختص بشخص واحد وله أن يعمل لكل أحد لكنه إذا استوجب أحد هؤلاء على أن يعمل للمستأجر الى وقت حين يكون أحداً خاصاً في مدة ذلك الوقت وكذلك لو تتوفر حمال أو ذكروه أو ذو حمل معين أن يكون مخصوصاً بالمستأجر وأن لا يعمل لمدة فأنه أجر خاص الى أن يصل الى ذلك المحل .

[2] د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مطابع العمال المركزية ، ١٩٨٩ ، ص٢٣ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

على جميع الولايات العثمانية الثلاث تحت عنوان العراق أما تنظيم جوانب علاقات العمل فيرجع للمراحل التالية :

أولاً : مرحلة بداية نشوء الدولة العراقية :

إذ عرضت على الحكومة العراقية جميع الاتفاقيات التي وضعها مؤتمر العمل الدولي في دورات انعقاده ومنذ عام ١٩١٩ في واشنطن الى آخر سنة ١٩٢١ في جنيف وبعد دراستها أتضح أن أحوال العراق لم تكن ملائمة لتطبيقها [١]، وبقي الأمر حتى عام ١٩٣١ عندما قام العراق بتأسيس سكرتارية البلديات والعمال في وزارة الداخلية، إذ عقد العزم في مجلس الوزراء على أرسال وفود الى مكتب العمل العدلية لغرض التداول والاستعلام حول القواعد البديلة المطروحة وتكرر الأمر لمرات عدة ، ألا إنه لم يستقر العراق على المصادقة على الاتفاقيات إلا بعد انضمامه الى عصبة الأمم عام ١٩٣١ ومن ثم انضمامه الى منظمة العمل الدولية عام ١٩٣٢ .

ثانياً : مرحلة قانون العمال رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ [٢]:

بإرسال العراق مميز العمال لمنظمة العمل العدلية عام ١٩٣٦ أستقر الرأي بوجود استصدار قواعد قانونية تنسجم مع التزام العراق الدولي يجد المصادقة على الاتفاقيات العدلية النافذة آنذاك وأهمها اتفاقية تحديد ساعات العمل رقم ١ لسنة ١٩١٩ ، فأصدر قانون العمال رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ قانوناً مختصراً وبسيط الصياغة [٣]، ومليء بالنواقص والثغرات إلا أنه تضمن ماعد نقله نوعية في تنظيم شؤون العمال في تلك المدة وأهمها :-

---

[1] كامل السامرائي ، قوانين العمل والعمال والضمان الاجتماعي ، مكتبة الإرشاد ، بغداد ، ١٩٦٨-١٩٦٩ ، ص٧

[2] قانون حصر المهنة بالعراقيين رقم ٢١ لسنة ١٩٣٦ .

[3] إلا أن مجلس الوزراء وبتاريخ ١٩٣٧/١/١ أقتضى أن تكون أوقات العمل في مختلف الصناعات مغايرة وحسب الأحوال منها البناء والهندسية وأعمال النجارة بأن تكون تسع ساعات ، أنظر : كامل السامرائي ، مصدر سابق ، ص٨ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

١. تحديد ساعات العمل بـ(٤٨) ساعة أسبوعياً ، و٨ ساعات يومياإلا أن المادة الثانية منه ارتأت أن تحدد ساعات العمل من قبل مجلس الوزراء بشكل مغاير بين أونه وأخرى حسب الأحوال والظروف المحيطة بالأعمال .

٢. جاء قانون العمال رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ مكملاً لمجلة الأحكام العدلية التي كانت لا تعترف بمبدأ التعويض ما لم يكن ناشئاً عن قصور المستخدم فالمتسبب لا يضمن ما لم يكن متعدياً أو متعمداً وفقاً للمادة ٩٣ من المجلة ولذلك جاءت ينص المادة ١١ من هذا القانون شاملاً لحالات العطل وتعيين التعويض كافة وفق حالات (الوفاة ، العجز الكلي الدائم ، والعجز الجزئي الدائم أو المؤقت) [١].

ثالثاً : مرحلة قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ :

خلال بضعة سنوات توسعت الأعمال الصناعية بشكل ملحوظ فزادت الشركات العامة والخاصة وزاد معها يحدد العمال بمختلف الفئات والظروف [٢]، وإن كانت الطبقة العادلة تعيش في ظروف اجتماعية لا ترقى للمستوى ولا تعمل في ظل تنظيم قانون يحميها ، وإزاء ازدياد الوعي الثقافي وتجمع العمال بمنظمات بدائية بسيطة عملت الى جانب بعض الأحزاب السياسية الموجودة بالساحة العراقية آنذاك ودعمها انتصار الحركات اليسارية العالمية فشجعهم استمرار توالي ذات الظروف عليهم على القيام

---

[1] في عام ١٩٣٧ صادق العراق على اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨ لسنة ١٩٢٥ الخاصة بتعويض العمال عن الأعراض المرضية ولذلك صدر نظام المعامل والمصانع الخاصة بالشروط الصحية للعمل .

[2] فقد انخرطت في صفوفها فئات كبيرة جداً من الفلاحين وأبناء الريف بالهجرة للمدن بغية العمل في الأعمال الصناعية وأعمال البناء التي تقوم بها الحكومة نتيجة في الثروة العثمانية من التصدير الزراعي وتصدير النفط وترافقت مع ازدياد فرص التعليم والثقافة والذي بين طبقات المجتمع ، كامل السامرائي ، المصدر السابق ، ص١٤ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

بعدد من الإضرابات الضاغطة على الحكومة مما أستدعى من الأخيرة القيام بإصدار تشريع قانون العمل يناسب (الظروف الاقتصادية والثقافية) [1].

وقد جاء هذا القانون بالشكل التالي :

١. متعدد المعالجات وبمواد متعددة وحقول تصل الى أربع عشرة فصل .
٢. فرق بين العامل والمستخدم حسب طبيعة الأعمال فيما إذا كانت بدنية أم إدارية .
٣. حدد أوقات العمل وأوقات الراحة والأعمال التي لا يجوز فيها بتشغيل الأحداث وكما حدد أوقات الإجازة .
٤. نظم عمل المرأة العاملة وحقوقها عند الولادة .
٥. حدد حقوق العامل فيما يتعلق بالأجور ومدة الخدمة .
٦. نظم بيئة العمل والتعليمات الواجب استصدارها من صاحب العمل .
٧. عالج التوفيق والتحكيم لأول مرة في القانون العراقي .
٨. عدّل هذا القانون بعد ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ لمرات متعددة وحسب الأفكار السائدة بعدها .

رابعاً : مرحلة قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ :

تأثر العراق أسوة بدول المنطقة بالحركات التحررية التي على نحوها أنداك والمتخذة تصورات عدة منها اليسارية القومية وإذ كان العرب في وسط الصراع مع إسرائيل جمعوا الى المعسكرات التي نشأت عالمياً فكان ميول العراق وبعض الدول العربية

---

[1] عانت الطبقة العادلة من شغب العيش وسوء المعاملة وقلة الأجور والظروف الرديئة ورافق ظروف عمل قاسية إذ يعد العمل كثيفة وساعات العمل طويلة وانعدام والضمان الصحي والضمان الاجتماعي عموماً ، ناهيك عن أعمال التفرقة العنصرية الممارسة من قبل الشركات الإجبارية ضد العمال العراقيين لوجود الضرائب والضرب بالسياط .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ومنها مصر الى المعسكر الاشتراكي ، وإذ كان العراق مقلداً للقواعد القانونية السائدة في مصر ، فقد أستصدر وبعد حركة التأميم للعديد من المشاريع قوانين ومنها ١٠١ لسنة ١٩٦٤ الذي أقر بمبدأ المساهمة العمالية في أرباح الشركات والمشاريع الصناعية وصدر قانون رقم ٦٠ الخاص بمشاركة العمال في مجالس إدارة الشركات الصناعية والمؤسسات والمصانع الحكومية لعام ١٩٧١ وتبعاً لتغيير التوجهات الفكرية وانعكاسها على القاعدة المنظمة لعلاقة العمل كان لا بد من ألغاء قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ وأستبدل بقانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الذي عدّ أعلى مرحلة في التشريعات العمالية العراقية الذي تتميز بالسمات الآتية :

١. أستوعب القانون جميع التزامات العلاقات الدولية أزاء منظمة العمل الدولية والإقليمية أزاء منظمة العمل العراقية وتعد المصادقة على أغلب الاتفاقيات ووجوب قيام العراق بالإيفاء بها بتعديل قانون انسجاما معها .

٢. أقام قضاء للعمل مستقل ازدهرت معه حركة الفقه القضائي العراقي وأستحصل العمال على حقوقهم بتيسير سبل التقاضي ومجانتيها .

٣. الإقرار بحق العمال في الإضراب المشرّوع .

٤. إقامة الأجور لا على أساس العمل فقط بل وعلى أساس كمية الجهد المبذول ونوعيته .

٥. أكد على اهمية التنظيم القانوني دوره في تنمية الوعي السياسي والاجتماعي للعمال ودوره في تأكيد تضامنية الإنسانية لعلاقة العمل والإنتاج لمكافحة أي شكل من أشكال الاستقلال .

٦. شمول كل العمال وعدم وجود استثناءات طالما أنطبق الوصف القانوني عليه .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

خامساً : مرحلة قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ :

أزاء التطور الاقتصادي الذي ساد العراق أبان الستينيات والسبعينيات في القرن الماضي وازدياد الموارد والطرق ونمو الحركة النقابية ، إلا أن صادف مع ذلك مع تغييرات سياسية جذرية أصابه صلب المجتمع العراقي بالوصول الى حكم الحزب الواحد ودكتاتورية الرجل الواحد ، ليرافق ذلك مع دخول العراق في ما يطلق عليه بحرب الخليج الأول ولمدة ثماني سنوات استنزفت بها موارد البلد الاقتصادية والموارد الإنسانية العاملة مما أقتضى الاستعانة بعمال عرب بديلاً عن العراقيين المقاتلين بالجبهات ، إذ صدر قرار لمجلس قيادة الثورة رقم ١٠٥ لسنة ١٩٨٧ الذي يغير من أساس نطاق لتطبيق القانون النافذ آنذاك رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ بتحديد نطاق بالقطاعات الخاص والتعاوني والمختلط فقط على أساس من تحويل عمال الدولة الى موظفين وخروجهم من أحكامه وأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ وخضوعهم لأحكام قوانين الخدمة المدنية وقوانين التقاعد الخاصة بموظفي الدولة أنحسر تطبيقه عن شريحة واسعة من العمال فلم يعد منسجما مع واقع الحال القانوني والاجتماعي ولذلك تم استصدار قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الذي عدل لعدد من المرات وحسب الحاجة لذلك وقت تغيير الظروف السائدة بالبلد ، إلا أنه الأحكام القانونية المتميزة له جاءت بالشكل التالي :

١. ضمان حق العمل لكل مواطن قادر عليه وبفرض مكافئة ولذلك كان إنشاء لدائرة العمل وإتاحة الفرصة لكل مواطن في التدريب المهني وفق الحدود التي ترسمها الدولة ونوع العمل في كل قطاع مهنة ولذلك كان دائرة التدريب المهني الباع الأكبر في ذلك.

٢. إحاطة أجر العامل بكل وسائل الحماية وعدم جواز استقطاع أي مبلغ منه إلا وفق قيود محدودة وبما يكفل له ولأسرته العيش في مستوى مقبول .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٣. ونتيجة من الفكر القومي السائد في البلد أنداك فأنه ينص القانون على معاملة العامل العربي معاملة العامل العراقي في الحقوق والواجبات المقررة له قانوناً مع منحه حرية التنقل والإقامة والوصول الى عدم الحاجة الى استحصال إجازة عمل (رخصة عمل) بل وبضم خدمته في العراق الى خدمته في بلده فضلاً عن التمتع بالمزايا المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي .

الفرع الثالث

مرحلة قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

مع التغييرات الجذرية الحاصلة في أصول القواعد القانونية في العراق والذي يظهر بارزاً من خلال دستور العراق لعام ٢٠٠٥ لم يعد بالإمكان الإبقاء على القانون الملغي كما أستدعى استصدار قانون جديد يحمل في طياته الكثير من التناقصات .

المطلب الأول

التعاريف

استخدم قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ اسلوب الإيضاح لعدد من المصطلحات المهمة التي سوف تكون محور معالجة في المواد اللاحقة وتبعاً لذلك سوف نشير الى تلك التعاريف المذكورة في المادة ١ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أولاً : تعاريف أطراف العلاقة :

١. العامل (كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب العمل وتحت إدارته سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي صريح أم ضمني أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه [١].

بمعنى أن يكون الشخص عاملاً لا بد أن يكون طبيعياً بمعنى لا مجال هنا لمعالجة عمل الآلات وسواء أكان ذكراً أم أنثى إلا إنه يشترط فيه أن يكون :

أ- يؤدي عملاً .

ب- تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل وإدارته .

ج- لقاء أجر أياً كان نوعه .

د- بعقد مكتوب أو شفوي صريح أم ضمني ويدخل في نطاق هذا التعريف من كان يعمل لأغراض التدريب أو الاختبار وأياً كان نوع العمل المؤدى .

ويلاحظ أن المشروع العراقي قد جاء بفكرة جديدة وهي العمال بالقطاع غير المنظم أي الذي يعمل خارج نطاق تطبيق قانون العمل ولا يتوافر فيه الشروط أعلاه خاصة (الإشراف أو العقود المنظمة) التي يدخل من ضمنها عمال الشوارع (منظفي الشبابيك ، بائعي المحارم " ورق الكلينكس " ، أصحاب البسطات) بإدخالهم بالتعريف الخاص بالعامل المضمون بالنص على إنه :

العامل بالمضمون : (كل شخص يعمل في مشروع جماعي أو فردي أو في قطاع العمل غير المنظم ويدفع مبلغ اشتراك الضمان الواجب دفعه الى صندوق التقاعد

---

[١] المادة (١/سادساً) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

وضمان العمال لقاء أي من الضمانات أو الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي يقدمها الصندوق للعامل المضمون) [1].

يلاحظ أن القانون قد جاء باستثناءات عامة وخاصة :

الاستثناءات العامة : إذ يعد قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ نافذاً على جميع العمال في العراق وفق المادة ٣ منه تطبيقاً لمبدأ الإقليمية ومفاهيم في حكمهم ويستثنى من ذلك :

أ- الموظفين العموميين المعنيين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص خاص .

ب- أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي .

الاستثناءات الخاصة بوقت العمل : يستثنى من أحكام تنظيم أوقات العمل وفق المادة ٦٧ العمال الآتيين وذلك لأن طبيعة أعمالهم تتطلب العمل لساعات أكثر أو أكثر من الوقت المحدد وأن تترك تحديدها لتنظيم من قبل تعليمات تصدر عن وزير العمل :

أ- المشاريع التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة صاحب العمل .

ب- الأشخاص الذين يشغلون وظائف الإشراف والإدارة .

ت- الأشخاص المستخدمين بأعمال تتطلب السرية .

ث- العمال الذين يقومون بالأعمال التحضيرية أو التكميلية التي تؤدي خارج الحدود المقررة لساعات العمال في المشروع .

ج- عمال الحراسة .

ح- الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم .

خ- عمال الزراعة .

---

[1] المادة (١/سابعاً) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الاستثناءات الخاصة بتنظيم (عمل المرأة العاملة) : ممن يعملن في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى أفراد الأسرة تحت إدارة وإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ[1].

الاستثناءات الخاصة بتنظيم (عمل الأحداث) : ممن تزيد أعمارهم على ١٥ سنة ويعملون في وسط عائلي تحت إدارة وإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ والتي تنجح من أجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالاً بأجر [2].

٢. صاحب العمل وقد عرفته المادة ١/ثامناً بأنه : كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه .

ولم يشترط القانون النافذ أن يكون صاحب العمل في القطاع الخاص أو التعاوني أو المختلط بغية شمول أصحاب العقود في دوائر الدولة ، كما إنه لم يشترط كذلك أن يهدف صاحب العمل الى الربح وبذلك تدخل جمعيات والهيئات العلمية والثقافية والإنسانية والرياضية والسياسية ضمن فكرة صاحب العمل بالنسبة لمن يقوم بتشغيلهم من أشخاص تحت إشرافهم وتوجيههم على أن يكون ذلك مقابل أجر ، كما لم يشترط القانون من صاحب العمل احتراف العمل الذي يديره وكما تبين من التعريف يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً (أدمياً) أو معنوياً (شركة أو مؤسسة أو جمعية) .

ثانياً : تعريف العمل وأنواعه :

إذ يدور تنظيم قانون العمل حول العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل بغية أداء العمل المأجور ، فقد جاء القانون النافذ بتعريف للعمل وأنواعه .

١. تعريف العمل :

---

[1] المادة (٩٣) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

[2] المادة (١٠٣)قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

وفق المادة ١/خامساً قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فأنه يعرف بأنه : كل جهد إنساني فكري أو جسماني يبذله العامل سواء أكان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم جزئي أم موسمي .

وبذلك يدخل ضمن نطاق تطبيق القانون (العمل الإنساني) فقط وسواء كان العامل يؤديه فكرياً (كالأعمال الحسابية) أم جسمانياً (كالبناء والحمل) وسواء أداه على درجة الاحتراف فكان متخصصاً به فيؤديه بشكل دائم أم كان عملاً عرضياً يؤديه بشكل مؤقت أم يؤديه لوقت جزئي أو في أوقات معينة فيكون موسمياً كأوقات الحصاد .

٢. أنواع الأعمال :

وذلك حسب تعريف المادة ١ قانون العمل رقم٣٧ لسنة ٢٠١٥ الجديد فيكون هناك انواع العمل التالية :

أ. العمل المؤقت : وهو العمل الذي تقضيه طبيعة تنفيذه وانجازه مدة محددة .

ب. العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا يدخل في طبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تزيد مدة انجازه على (٦) اشهر .

ج. العمل الجزئي : العمل الذي ينجز في ساعات عمل تقل عن ساعات العمل اليومية الاعتيادية المنصوص عليها في القانون سواء أكان العمل يؤدى بصورة يومية أم لبعض ايام الاسبوع وتحتسب ساعات العمل على اساس اسبوعي او على اساس المتوسط في مدة استخدام معينة .

وبذلك يكون العمل المؤقت داخل في نشاط المشروع وانما فقط يكون لغرض (تنفيذ) عمل معين وبذلك يستغرق مدة محددة للإنجاز اما عمال البناء او الترميم او لغرض انتاج سلعة لموسم محدد.

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

اما العمل العرضي فيكون فقط (لأغراض طارئة) أي لمستجدات غير متوقعة على المشروع وهو ايضا لا يدخل ضمن نشاط المشروع وقد حدد المشروع مدة الستة اشهر كحد اقصى لعّده عرضيا .

اما العمل الجزئي فيختلف (بساعات اداء العمل)للعامل فتقل عن الساعات التي يؤديها العامل (بدوام كامل) او قد يكون لأيام محددة بالأسبوع فقط وتحسب اجور العامل على اساس الاسبوع او اذا كان يعمل لمدة عشرين ساعة شهريا مثلا فيدفع لنصف المدة ثم يدفع لنصف المدة ثم يدفع للمتبقي مرة اخرى.

الفصل الثاني

المبادئ الاساسية للقانون واهداف سريانه

حيث يعد القانون نافذاً على من ينطبق عليه وصف (عامل) الا هو بأدائه للعمل وبأجر وبتبعية قانونية كقاعدة اساسية (عدا العمال غير النظاميين) فإنه سوف تطبق حولهم احكامه الخاصة بالمبادئ الاساسية وبالطبع اهداف نفاذ العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

اولا : اهداف قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ :

يهدف هذا القانون الى الاتي :

١. تنظيم علاقة العمل بين العمال واصحاب العمل ومنظمات كلا منهما فيكون بذلك منظما لعلاقة العمل الفردية بين عامل واحد وصاحب عمل (علاقة عمل فردية) بموجب عقد العمل الفردي او منظما لعلاقة العمل الجماعي (عقد العمل الجماعي) بين منظمة اصحاب العمل والمنظمة العمالية .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٢. يهدف القانون الى حماية حقوق كل من العامل وصاحب العمل فيرتب القانون التزاما وحقوقا على كل من طرفي العلاقة .

٣. تحقيق التنمية المستدامة ويرتبط ذلك باقتصاد البلد بهدف تطويره و تحسينه وتحقيق افضل النتائج ويرى المشرع العراقي ان ذلك يمكن ان يتم عن طريق (العدالة الاجتماعية) و(المساواة) و(تأمين العمل اللائق) للجميع دون تمييز و(تحقيق حقوق الانسان) و(الحريات الاساسية) و(تنظيم عمل الاجانب) و(تنفيذ اتفاقيات العمل) سواء أكانت عربية ام دولية على ان يكون مصادق عليها .

ثانيا : المبادئ الاساسية لقانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ :

جاء قانون العمل الجديد النافذ بجملة من المبادئ الاساسية قسم منها قديم يطابق القوانين العراقية السابقة وقسم منها جديد حقق فيها افكار كان يأمل بها المعالج الاجتماعي تحقيقه اهدافه إذ تتعدد المبادئ نجد منها الاتي :

١. العمل : حق لكل مواطن قادر عليه وتعمل الدولة على توفيره على اساس تكافؤ الفرص دونما اي تمييز من اي نوع.

٢.حرية العمل و صونه ولا يجوز تقيد او انكار الحق في العمل وتعمل الدولة على تعزيز العمل الكامل و المنتج مع احترام الحقوق الاساسية الاتية:

أ_ الحرية النقابية والاقرار بحق المعارضة.

ب_ القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي .

ج_ القضاء الفعلي على عمل الاطفال.

د_ القضاء على التمييز في الاستخدام او المهنة.

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٣. الحد الادنى لسن العمل في العراق هو (١٥) سنة .

٤. يحظر القانون التالي في العمل و عند الاستخدام :

أ. التمييز بين العمال او فرق مبدأ تكافؤ الفرص الا اذا كان التمييز مبنياً على اساس المؤهلات المتقضية لطبيعة العمل والتمييز يكون على اساس الجنس او الدين او المذهب او غير مباشر كالعمر والوضع الصحي او النشاط النقابي .

ب. العمل الجبري او الالزامي إذ يحظر القانون كل اشكاله مثل العمل بالرشى او المديونية او المتاجرة السرية بالأشخاص او العمال المهاجرين والعمل المنزلي المتضمن عوامل قهرية الا انه لا يعد عملا قهريا العمل في الحالات الطارئة او لتنفيذ حكم محكمة او لغرض خدمة اجتماعية .

ج. يحظر القانون (التحرش الجنسي) سواء أكان على صعيد العمل أم التدريب المهني أم بغية الحصول على شروط وظروف العمل وسواء أكان قولا أم فعلا أم بعمل بيئة عمل ترهيبية أم معادية لمن يرفض ذلك.

د. يعاقب بالحبس ستة اشهر وبغرامة مليون دينار كل من قام بالمحظورات السابقة.

٥. يضمن للعامل ما يلي :

أ. حق العامل في خدماته العمالية ومدة ممارسة المهنة وكما تحتسب (خدمة العامل المضمون)خدمة فعلية لأغراض (التقاعد و الراتب) للعامل العراقي تحديدا عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة او القطاع العام .

ب. للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى في خرق اي من حقوقه او عند التمييز او العمل الجبري او التحرش في الاستخدام و المهنة .

٦. ضمان حقوق العمال (القاعدة الامرة _ الخاصية الأمرة لقانون العمل)

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أ. تمثل الحقوق الواردة في احكام القانون الحد الادنى لحقوق العمال ولا تؤثر على اي من حقوقه المضمونة بقانون اخر [1].

ب. لا يؤثر (الحد الادنى) على حقوق الافضل المقررة في عقد العمل او الاتفاق او القرار فيطبق افضلها للعامل .

ج. يقع باطلا كل شرط في عقد او اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن اي حق من الحقوق المقررة له بموجب قانون العمل [2].

٧. عند عدم وجود نص في(قانون العمل)يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي على ان يكون العراق قد صادق عليها قانونيا.

٨.اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه وتعتمد اللغة الكردية في كردستان ولا يجوز ان تكون بلغة اجنبية وان وقعها العامل.

٩. العقود من الباطن

اذا عهد صاحب العمل الرئيس الى صاحب العمل اخر جزء من اعماله او جزء منها من الباطن فيجب ان :

أ. ان يساوي بين العمال اذا كانت ظروف عمل العقد الرئيس والعقد من الباطن متشابه او متساوي او واحدة.

---

[1] المادة ١٤/أولاً قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

[2] المادة(١٤/ثانياً) العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ب. يكون صاحب العمل الرئيس والمقاول من الباطن متضامنين.

ج. تستند المحكمة الى وقائع العمل المتصلة (بأداء العمل) و(الاجر) المدفوع للعامل لتحديد فيما اذا كان العامل مستخدما من قبل صاحب العمل تو اي شخص اخر أيا كان وصف العلاقة فيما بينهما.

المبحث الثاني

ماهية قانون العمل واهميته ومكانته

يعد العمل ضرورة اجتماعية الذي استطاعت بوساطته الجماعة الاجتماعية تطويع الطبيعة لخدمتها للوصول الى درجات مختلفة من الثروات والدخل القومي ولذلك تلجأ المجتمعات الحديثة التنظيمية بطريقة قانونية تسمح بالحفاظ على حقوق العاملين عليه وفي ذات الوقت تحصيل الجانب الاقتصادي له.

المطلب الاول

ماهية قانون العمل

إذ نرمي هنا للتعريف بمفهوم (قانون العمل) وبتحديد نطاقه ثم نعرج على أسباب استقرار الفقه القانوني على تسميته بهذه الطريقة .

الفرع الأول

التعريف بقانون العمل

يقصد باصطلاح قانون العمل بأنه : مجموعة القواعد القانونية المنظمة للعمل الخاص الفردي والجماعي الناشئة عن قيام الشخص يطلق عليه عامل (أو عمال إذا كانوا مجموعة) لحساب شخص آخر يطلق عليه (صاحب العمل) وتحت أشرافه وتبعيته

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ومقابل أجر ، وتعددت التعاريف الفقهية حول قانون العمل [1]، ألا أن جميعها تشترك في إبراز الخصائص العامة في هذا القانون وأن تغير المصطلح المستخدم فكان التركيز على العناصر التالية :

أولاً : أن قانون العمل خلافاً لما هو ظاهر لا يقتصر فقط على النصوص الواردة في تقنين أو المتن المجمع تحت عنوان قانون العمل بل يشمل كل التشريعات المكملة له وخاصة النصوص المتعلقة بتنظيم عقد العمل في القانون المدني مشروطة لعدم تعارضها مع النصوص الموجودة في ذات تقنين قانون العمل إن كانت تعالج ذات المسالة وكما تشمل كل النصوص الخاصة بعلاقة العمل في غيرها من القوانين كقوانين المرافعات المدنية والعقوبات ، وكذلك يتبع المفهوم ليشمل القرارات القضائية المكتسبة للدرجة القطعية والعقود الجماعية وقرارات النقابات المهنية العمالية والأنظمة والتعليمات والأعراف وما إلى ذلك في قواعد مكملة مع مراعاة القاعدة الفقهية القائلة : بأن الادنى لا يعارض الأعلى [2].

ثانياً : لا يحكم قانون العمل جميع صور العمل للإنسان ، بل يقتصر فقط على العمل التابع المأجور ، إلا بذلك سوف يستغرق حتى العمل المستقل كصورة الطبيب الذي يعالج المريض ويتلقى أجراً منه فهو لا يخضع لتعليماته عند العلاج ، في حين يتحول

---

[1] فقد ذهب د. محمد لبيب الى تعريفه بأنه : ((مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي (الإنسان) بالعمل لحساب شخص طبيعي آخر أو شخص معنوي تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر)) ، د. محمد لبيب ، شرح قانون العمل اللبناني ، بيروت ١٩٦٩ ، ط٢ ، ص٩-١٠ ، وقد ذهب د. هشام علي صادق الى تعريفه بأنه : مجموعة القواعد القانونية المتعلقة بالعمل الخاص الذي يقوم به الأفراد مقابل أجر لحساب أشخاص آخرين وتحت إشرافهم ورقابتهم ، د. هشام علي صادق ، المصدر السابق ، ص٧ .

[2] د. عصام أنور سليم ، مصدر سابق ، ص١٦ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

عمل الأجير الى عمل تابع عند عمله في إحدى المستشفيات المملوكة للقطاع الخاص بخضوعه لأوامر الإدارة والتوجيهات وتلقيه الأجور منها [1].

هذا يتضح أن التبعية القانونية هي شرط تطبيق قانون العمل ومناط ولايته التي تعني : خضوع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل وتلقيه التعليمات مشافهة أو مكتوبة وتعرضه للجزاء في حالة الإهمال والتقصير ، كما أن العمل التابع لا بد أن يرتبط بتبعية اقتصادية وتتمثل في تخصيص عمل العامل لشخص معين واعتماده على مقابل العمل كمصدر للدخل ، وبذلك يستثنى من نطاق هذا العمل التبرعي إذ يخرج من نطاق عقد العمل ليدخل في نطاق عقود التفضل [2]، وبذلك يحكم العلاقة التابعة المأجورة بغض النظر عن مركز العامل سواء أكان بسيطاً أم جديداً وسواء أكان عملاً مؤدى يدوياً أم عقلياً أم ذهنياً وسواء أكان أجراً عالياً أم يحدد بالحد الأدنى.

ثالثاً : أن يعمل لحساب شخصٍ من أشخاص القانون الخاص ، كالأفراد والشركات الخاصة والشركات المساهمة أو القطاع التعاوني والمختلط لما يبرز فيه من دور للقطاع الخاص بشكل كبير ، إذ إنه بخلاف ذلك تدخل علاقة تحت سلطان القانون الإداري والخدمة العامة على الرغم من أدائه للعمل وتحت أشراف وتوجيه الدولة وبمقابل ، ألا أنه مركز الموظف هو مركز تنظيمي تربطه بالدولة رابطة التوظيف فيعد القائم بها عضواً تنفيذياً ينخرط في البناء كالجهاز الإداري ، بينما العامل يكون في مركز تعاقدي ويعد فرداً عضواً في مشروع خاص وأن كبر حجم الاستثمار .

رابعاً : أن قانون العمل يطبق على علاقة العمل سواء أكانت ناتجة عن عقد عمل فردي أم جماعي ونلجأ التشريعات الحديثة الى شمول العمال تحت التمرين والعقود

---

1 د. هشام علي صادق ، مصدر سابق ، ص٨ .

2 د. محمد لبيب ، مصدر سابق ، ص١٠ : كذلك الأمر بالنسبة للمحامي في قيامه بشؤون دعواه ألا أن عمل من شركة بصفة مشاورة قانونية والمهندس بمقابل بشكل مستقل ألا أن عمل في شركة هندسية خاصة .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الباطلة بالأجور ، إذ إن طبيعتها الخاصة لا تؤدي الى صعوبات العامل من مزايا العقد خاصة إذا كان هناك إنتاج وخاصة ما تعلق منها بالأجور وكما لا يحق صاحب العمل من مسؤوليته المترتبة عن ذلك .

الفرع الثاني

تسمية قانون العمل

أو يمكن القول أن أفضلية تسمية قانون العمل واستقرار الفقه القانوني وشراحه عليه إذ بعد أن أطلق عليه ومنذ بداية نشوءه عدد من التسميات لم تنطبق عليه فأهملت.

أولاً : التشريع الصناعي :

بعد ان كان أ الاهتمام بتخصيص قانون مستقل للعمل كان معاصراً لنشوء الصناعات الحديثة وازدهارها ومحاولة استدراك آثارها على العمال فكان عمال الصناعة أول من حطوا على أوجه الحماية من التشريع الصناعي industrial Legislationولكن هذه التسمية لم تكن دقيقة من ناحيتين : من ناحية إنها تقصر الحماية على عمال الصناعة و تهمل العمال في مجالات العمل الأخرى ، فهناك عمال كقطاع الخدمات الزراعة ، ومن ناحية أخرى فهي واسعة بتشكيل لا ينسجم مع قانون العمل لعدم قدرته على استيعاب القواعد التي تحكم الصناعة ومنها تنظيم المنافسة الصناعية وإجراءات الاختراع وحماية العلاقات التجارية [1].

ثانياً : القانون العمالي :

وهذا للدلالة على أنه يقتضي قواعد تتناول عمل العمال Droit ouvierer وحماية حقوقهم وتحديد التزاماتهم وانتقدت هذه التسمية لأنها تصرف النظر عن تنظيم العمل

---

[1] حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي ، ٢٠٠٩ ، ص٢٣ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

التابع المأجور طرفيه العامل وصاحب العمل وتحديد حقوق والتزامات كل منهما المتبادلة [1].

ثالثاً : القانون الاجتماعي :

وقد أطلق بعض من الفقهاء إطلاق عنوان القانون الاجتماعي (Droit Social) وهي من شأنها أن تدعم الدور الذي يقوم به القانون في إرساء دعائم السلم الاجتماعي في علاقة العمل التي غالباً ما كان يشوبها صراع هذا من جهة ومن جهة أخرى فانه وصف اجتماعي يمكن أن يطلق على جميع القوانين في المجتمع لأنها تنظم سلوكاً اجتماعياً معيناً ومحدداً [2].

المطلب الثاني

اهمية قانون العمل

يعد قانون العمل من فروع القانون الأكثر اهمية على الرغم من حداثة نشأته وذلك بالدرجة الأولى لدورة في تنظيم روابط الاجتماعية والاقتصادية التي تظهر مدى نجاح سياسة المشرع ومنهجه في تحقيق الحماية العادلة والضرورية لفئات واسعة من مجتمعه والموازنة في ذلك مع الدور الاقتصادي لإنتاجهم .

---

[1] د. همام محمد محمود ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٩ ، ص١٤ .

[2] J.Revero et d.Savatier , droit du travail ,1970,then is , p3

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الأول

اهميته اجتماعياً

ترجع اهمية قانون العمل لأنه ينظم عمل شريحة العمال بوصفها الأكبر عدداً في أغلب دول العالم ويتعلق الأمر بجانبين أحدهما يؤدي الى الآخر .

أولاً : اهميته للأفراد :

أن تنظيم قانون العمل لعلاقات العمل بقواعد قانونية عادلة يحتمي بظلها شريحة العمال بعد أن تركوا ولمدد طويلة تحت استغلال أصحاب العمل ، أن تدخل في تنظيم شروط وظروف العمل بقواعد آمرة وقوية تحقق غايتها الاجتماعية بحصول العمال على كامل حقوقهم والحفاظ عليهم أثناء العمل من التعرض بالاصابات والأمراض المهنية وكفالة عدم استغلال فئات معينة تعد الأضعف اجتماعياً (كالنساء والأطفال والعمال الأجانب) ناهيك عن تحقيق التوازن بين أجور العمال وحاجاتهم المعيشية يؤدي الى الحفاظ على كرامة وآدمية العامل وتحقيق المستوى اللائق لفرد فاعل في المجتمع وخاصة ما يتعلق بمراعاة الجانب الإنساني بتنظيم ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازة ومراعاة تطور الأفكار والتطورات السائدة في مجتمع معين محدد بما يجعله مرناً ومتغيراً بحكم التغيرات المحيطة في ظروف الإنتاج وتطوره .

ثانياً : اهميته للاستقرار الاجتماعي :

نجد أزاء ما تقدم أن غايات كبيرة تنبع من فكرة العدل الاجتماعي ويجب أن يحاول قانون العمل التوفيق في تحقيقها ، فما يهم الرأي لعام يكون سبباً في تحقيق الاستقرار الاجتماعي (الأمن الاجتماعي La prair Social) للعمال وموازنته بين مفهوم

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

وحقوق الاستثمار غالباً ما تؤدي الى التضامن الاجتماعي وسبباً للقضاء على الشخص الاجتماعي [1].

الفرع الثاني

اهميته اقتصادياً

تعود اهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية الى اهمية عنصر العمل في الإنتاج وبعض العناصر الأساسية الأخرى للنشاط الاقتصادي العام للدول ويتمثل ذلك في أثره على مكافحة البطالة وتوجيه الأيدي العاملة والأثر على الدخل القومي والاستقرار الاجتماعي ووصولاً الى التنمية الاقتصادية .

أولاً : القضاء على البطالة :

في سبيله الى إيراد بعض القواعد المتخصصة في مجال إنشاء لجان التشغيل والبحث عن فرص العمل للقوى العاملة المتعطلة وحصر المهن بعد أبناء البلد وتقييدها بشروط الحصول على رخص العمل للأجانب ناهيك عن إنشاء مراكز التدريب المهني المتخصص التي توفر الأيدي العاملة نحو الأعمال التي يحتاج اليها سوق العمل كما أيراد نصوص المتنوعة التي تنظم مراكز التدريب على سبيل المواقع الجغرافية والصناعية الفنية المغايرة التي تسمح للعمال بتغيير مهنهم عند انتهاء مهنة العامل الأصلية و التوجه في السوق الى الحاجة الى مهن أكثر حداثة أو حديثة الظهور ، كلها تدعم من حركة التشغيل وتسهم في القضاء على البطالة [2].

---

1 حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص٥ .

2 د. صبا نعمان رشيد ، التحول المهني ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، العدد ٤٤ ، أكتوبر ٢٠٠٨ ، ص٣٣-٣٧ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثانياً : أثره على الدخل القومي :

لا شك أن ما يحققه قانون العمل في وجوه الحماية للعمال وتخفيض ساعات العمل وقواعد الحماية للسلامة والصحة المهنية وحظر بتشغيل فئات محددة من العمال في معينة وكالأحداث والبناء ، أو معهم في العمل في ساعات معينة (كالعمل الليلي) ، إنما يؤدي الى انخفاض الإنتاج وزيادة نفقاته مما يدفع صاحب العمل للجوء الى زيادة سعر السلعة مما يؤدي الى اضطراب السوق إذا لم يكن هناك منافساً لها بالإنتاج المحلي أو الاستيراد وهذا من جهة ومن جهة أخرى فأن فرض قواعد قانون العمل الآمرة لحد أدنى من الأجور فأن كانت مرتفعة جداً بغية تحقيق العدالة الاجتماعية التي يدين بها المشرع وفرضه لحوافز ومكافآت تشجيعية وأجور لساعات إضافية للعامل ويلتزم صاحب العمل بدفعه فيدفع ذلك لزيادة القوة الشرائية للمجال وأهم شركة واسعة جداً مما يؤدي الى زيادة الطلب عند الاستهلاك فيؤدي الى زيادة الأسعار في المجتمعات ، ناهيك على أن سعي المشرع لقانون العمل في محاولة لتحقيق النصر للطبقة الضعيفة فسوف يؤدي الى خسارة المشاريع المحلية لموقعها في المنافسة في السوق بالبضاعة لسعرها المغال به بما يفقدها الموقع الذي بتدريب به في سوق العالمية إن كانت البضاعة المطروحة بذات الجودة أو مقاربة لها .

ثالثاً : أثره على التنمية الاجتماعية :

أن الاهتمام بالبعد الإنساني في التشريعات العمالية من خلال بناء قواعد منظم العلاقة العمل محققة لغطاء الحماية للفئات المشمولة والمرتبطة بجانب شروط وظروف العمل من جهة ومن جهة أخرى محققة الشروط الاكتفاء الذاتي اقتصادياً للعمال وتحقيق درجة الرفاهية المقيدة والمنجزة بدراسة عملية لحاجات السوق والموازنة مع الإمكانات التطورية ودرجة الخاصة والاكتفاء المحلي كلها مؤديات لرفع مستوى التنمية الاقتصادية وصولاً الى تغيير الأيديولوجيات وتعديل الأفكار والمراكز والمكافآت

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الاقتصادية لتشكيلها القوى السلطوية المتحكمة بالمورد الأساس للبلد وهو البشر (القوى العاملة) ودرجة رفاهيتهم الاجتماعية – الاقتصادية إنما هي مقياس لدرجة رفاهية البلد عموماً لتشكيلهم شريحة واسعة فيه [1].

المطلب الثالث

مكانة قانون العمل بين فروع القانون

يثور التساؤل حول انتماء القانون المنظم لعلاقة العمل فيما يوضع في فرع القانون الخاص إذ تظهر ارادات الاطراف ام الى فروع القانون العام الذي تبرز فيه سلطة الدولة بشكل قواعد امرة ، فقواعد قانون العمل تحتوي على خليط من القواعد القانونية والتي وضعه موضع شك و مسألة فهو يحوي من القواعد التي تنتمي الى فروع القانون الخاص اسوة بالقانون التجاري و بالدرجة الاولى القانون المدني الا وهو اساس العلاقة القانونية وهي (عقد العمل الفردي)والاثار المترتبة عليه في اغلبها كما يحوي في جانب اخر مظهر واضح من مظاهر تداخل السلطة العامة فهو يتضمن قواعد تتطلب موافقة اولية على الإجراءات التي يتخذها الطرفين لضرورة استحصال موافقة السلطات الرسمية لعمل الاجانب فيما يطلق عليه (برخصة العمل) وكذلك الموافقات الخاصة بإجراءات صاحب العمل لأنهاء العلاقات والأسباب اقتصاديا تقليصا و انهاءها هذا من جهة و من جهة اخرى في اغلب قواعد القانون المنظم لعلاقة العمل هي قواعد امرة تعد مخالفتها خرقا للنظام العام ناهيك عن ترتيب جزاء جنائي (وبالتأكيد المدني) ازاء ما طرحناه من ازدواجية لطبيعة القواعد المنظمة لعلاقة العمل فقد انقسم الفقه في

---

[1] د. صبا نعمان رشيد ، التنمية والضمان الاجتماعي ، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثالث ، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية ، الواقع والمستقبل ، جامعة الإسراء ، عمان – الأردن ، ٢٧-٢٠١٦/٤/٢٨ ، ص٧١

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أيلولة القانون اي من الفرعين (الخاص) و(العام) من القانون حسب الطبيعة الخاصة له بالتالي :

الاتجاه الاول : وذهب في تحديد مكانة قانون العمل حسب القواعد الغالبة و الاساسية في قانون العمل فان كانت الغلبة للقواعد الامرة عد من فروع القانون العام[1].

الاتجاه الثاني : يرى ان قواعد قانون العمل هي خليط من فروع القانون العام و القانون الخاص الا ان بعضها يغلب الاخر حسب الدولة و سياستها ومنهاجيتها وهذا الاختلاط لا يؤثر على وحدة القانون بل تعطيه ميزتين الاولى انه يجمع مزايا الفرعين من القانون و ان تدريسه سوف يساهم في الاشارة الى كلا الفرعين و الثانية انه عند التفسير سوف تكمل نصوص القانون احدهما الاخر ان كانت منتمية الى فروع اخرى ومن ثم لا حاجة الى اللجوء الى قواعد القانون المدني بشأن علاقة العمل الا بعد استنفاذ طرق التفسير الاخرى بالنسبة لقواعد قانون العمل حتى و ان كانت داخلة في مجال القانون العام.

الاتجاه الثالث : ان الاتجاه الاخير يرى في إن قواعد قانون العمل متكون من قواعد يحدد انتماؤها الى القانون العام و الاخرى تنتمي الى فروع القانون الخاص لا يجعل منها قواعد متنافرة مستمدة في كلا الفرعين بل يجعله مزيجا يولد عنه قانوناً مستقلاً عن بقية فروع القانون له ذاتيا مختلفة عن غيره وله اتجاهاته واهدافه المتميزة والمنفصلة عن غايات و اهداف القانونين العام و الخاص وبذلك يطلق عليه (القانون الاجتماعي)[2].

---

[1] أن العالب في هذا الخليط الذي يشمل كل قواعد القانون الخاص والقانون العام إنما أساسه عقد العمل الفردي وإنما الصفة الآمرة ما هي إلا قواعد تابعة للأولى ، د. سيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، دراسة مقارنة ، مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض ، دار الثقافة ، الأردن ، ٢٠١٤ .

[2] د. رمضان أبو السعود ، قانون العمل اللبناني والقانون المصري الجديد ، طبعة ١٩٨٦ ، ص٤٩ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

وفي سبيل ذلك نرى الاخذ بفكرة الاتجاه الاول بالأخذ بالقواعد الغالبة عليه و نرى ان قانون العمل في العراق كان دائما تغلب عليه القواعد الامرة مما يجعله من فروع القانون العام مبتعدا عن القانون الخاص بحسب طبيعة المستقلة .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفصل الثاني

النظام القانوني لقانون العمل

تعد هيكلية النظام القانوني لقانون العمل مميزة بصفات لا تكاد ان يشركها فيه قانون نظرا للطبيعة بحاجة لقواعده المنظمة لعلاقة العمل وفي مصدر هذا التنظيم خارجيا وداخليا وفي ذات الاخير تتعدد الحصاد حسب جهة و نوع انشاء المصدر .

المبحث الاول

خصائص قواعد قانون العمل

يتميز قانون العمل (بالطابع الحمائي) فهي تستهدف تحقيق المصلحة العليا للمجتمع و ان تضررت مصلحة المصلحة الفردية وصولا الى غاية المشرع النهائي في تحقيق التضامن السلم الاجتماعي و لتحقيق التنمية الاقتصادية .

المطلب الاول

الخصيصة الامرة

تتعلق معظم قواعد القانون العمل بالطابع الحمائي بمعنى تتركز على فكرة النظام العام الاجتماعي أو الاقتصادي في إن القواعد تحد من سلطات إرادة الأطراف في المجال التعاقدي [1]، وبذلك يهدف الى حماية الطرف الضعيف في العلاقة ألا وهو العامل ، وينجم عن ذلك وجوب الحديث عن سماتها وآثارها .

---

[1] د السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٣-٢٠٠٤ ، ص٥٧ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الأول

سمات الخصيصة الآمرة

صدر قانون العمل أصلاً لحماية العمال وإنقاذهم من مبدأي (الحر في الاقتصادي) والعقد شريعة المتعاقدين ، وحتى يكون تدخل المشرع لحمايتهم فما كان منه إلا أن جعل قواعد القانون ذات الخصيصة الآمرة لا يجوز مخالفتها ، ولو تصورنا عكس ذلك لأمكن لصاحب العمل ترغيباً وترهيباً للعامل من تطبق غيرها من القواعد ، وباستقراء القواعد ذات السمة الآمرة في قانون العمل نجدها تتسم بالآتي :

أولاً : النظام العام :

تعد قواعد قانون العمل بأغلبيتها من القواعد المحققة المصلحة العليا من المجتمع ، وهذه القواعد متغيرة في الزمان والمكان ، وأن صحت حرمت الاتفاق المخالف لها.

ثانياً : القواعد تتضمن حداً أدنى للحقوق :

فالمشرع في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية ومع الأصوات المفكرة الاجتماعية – الاقتصادية الداعية الى عدم المغالات في فرض الأعباء الاقتصادية على المستثمرين من أصحاب العمل وتكليفهم بالالتزام الذي ينجم عنها زيادة سعر السلع واضطراب الاقتصاد في البلد ، عمد المشرع في قوانين العمل عموماً الى وضع (حد أدنى للحقوق) يضمن في القاعدة بمعنى عملاً بما تقدم عدم جواز انزال هذا الحد الادنى بالاتفاق والا بطل وفق قانون العمل غايته النهائية وبالمقابل الامكان الاتفاق على زيادة الحقوق و نجد له تطبيقات في العديد من القوانين ومنها قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥بالنص (اينما كان هناك اتفاقاً أفضل للعامل) وهو ما يطلق عليه (الاتفاق الاصلح للعامل) اينما كان عقدا فرديا ام جماعيا ام في نظام العمل .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثالثا : الحاق الجزاء :

غالبا ما يتم استقراء القواعد ذات الصفة الامرة من خلال صفة الالزام في النص المصاغ بطريقة الامر و الحاق صفة الجزاء الجنائي وتحديد العقوبات للطرف المخالف بشكل واضح .

الفرع الثاني

اثارها

عمد المشرع عموما لقواعد قانون العمل لكفالة احترام هذه القواعد آثاراً تكاد تنحصر بغايته و بيعته المتعلقة بالنظام العام .

اولا : تقييد نزول العامل عن حقوقه :

تأكيدا على الطابع الحمائي لأغلب قواعد قانون العمل فقد عمد المشرع الى حماية العامل من ضعفه فمنعه من التنازل عن حقوقه الواردة في قانون العمل اتفاقا و سواء أكان الاتفاق مسبقا على ابرام العقد فيعد اتفاقا باطلا بشكل مطلق [1]،ام كان اثناء تنفيذ العقد بجواز الانتقاص من الحقوق التي ذكرها المشرع له بشكل مطلق خوفا و رهبة من سلطات صاحب العمل وكما يحظر المشرع العمالي نزول العامل عن حقوقه بعد انقضاء العقد بالتنازل او الصلح والابراء في معرض خوفه من عدم استحصال حقوقه والقبول باستحصال الجزء القليل و النزر اليسير من ذلك [2].

---

[1] د. أحمد عبد الكريم ، قانون العمل الجديد ، مكتبة الثقافة ، عمان، الاردن، ١٩٩٨، ص١٦، وأنظر القرار العراقي : (تمثل أحكام قانون العمل الحد الأدنى لحقوق العمال فإذا وجد العامل حقوقاً ومزايا أفضل طبقه أحكامه) قرار رقم ٣٧٧ ، ١٩٧٢ .

[2] مادة ١١ قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثانيا : البطلان

حرصا من المشرع العمالي على بطلان كل اتفاق او شرط يخالف قانون العمل يقع باطلا كل الاتفاقات المخالفة لنصوص القواعد الامرة سواء ادرجت في عقد العمل الفردي او الجماعي او نظام العمل الا انه يلاحظ انه يجب التفريق فيما اذا كانت المخالفة لا تخل بأحد اركان العقد فتصيبه في مشروعيته فإن لم يكن كذلك كان يتعلق الامر مثلا بالتنظيم القانوني للعمل بزيادة ساعات العمل كان تكون لعشر ساعات بدلا عن ثمان ساعات ، بطل الشرط المخالف و بقي العقد صحيحا [1]، ام اذا كان البطلان لحق مشروعيه العقد كان يكون تشغيل الاحداث دون السن المقررة بطل كل العقد و بقي استحقاق العامل للاجر على اساس من (علاقة العمل الفعلية) لا اساس العقد الباطل اذا كان العامل دون السن المقررة قد عمل فعلا و ادى انتاجا و حسب المدة الزمنية المؤدية [2].

ثالثا : فرض العقوبات الجزائية

الى جانب البطلان كجزاء مدني على العقد لمخالفة احكام القواعد الامرة تقتضي اغلب التشريعات العمالية تشديد الحماية القانونية لفرض العقاب على الطرف المخالف الذي غالبا ما يكون صاحب العمل و احالته الى المحاكم المختصة [3].

---

1 د. محمد لبيب ، شرح قانون العمل ، مصر ، ١٩٦٨ ، ص٢٣ .

2 د. صبا نعمان رشيد ، آمرية القواعد القانونية للحقوق العمالية ، مجلة العلوم القانونية ، العدد الخاص ، ٢٠١٧ ، ص٣٥

3 مادة الثانية المعدلة من قانون ١٩٦٢/٩/١٧ اللبناني والمواد (٢٣٨ و ٢٤١ و ٢٤٦ ، ٢٤٧ ، ٢٤٨ و ٢٥٠ و ٢٥٦ و ٢٥٧) قانون العمر المصري الموحد ، رقم ١١٢ ، لسنة ٢٠٠٣ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

المطلب الثاني

تفسير قانون العمل

يعد تفسير قواعد قانون العمل من السمات المميزة لاستقلاله بقواعد تفسير مستقلة عن القواعد العامة إذ يعد ذلك من الانعكاسات الطبيعية للتكوين المرحلي الحديث لقواعده يشدوه عن القبضة الحديدية لا حكام القواعد التي تحكم العقود العمالية.

الفرع الاول

حالات تفسير نص قانون العمل

لا مجال للبحث في تفسير نصوص قواعد قانون العمل ، إن كان النص واضحاً ظاهراً لا مجال لتأويل عباراته ، كما لا مجال للقاضي الانحراف عن المعنى تحت ستار تفسير النص وبذلك لا تبقى أمامه سوى اللجوء الى التفسير في الحالات الآتية:

أولاً : غموض النص :

فإذا شاب القاعدة المنظمة لعلاقة العمل غموض ، فيكون المقصود لها محل شك نظراً لإمكان تفسيرها وعلى أكثر من وجه ، فإن القاعدة تقضي بوجوب التفسير .

ثانياً : تعارض نصين :

بمعنى أن يكون في ذات قانون العمل نصين يعالجان ذات المشكلة القانونية ولكن كل منهما يعطي حلاً مخالفاً أو مغايراً للأخر ، ومن ذلك حالة النصين الذين أوردهما القانون العمل الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ في المادتين ٦١ و ٦٤ بخصوص تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية وما إذا كان يعوض بيوم بديل أو بمبلغ من المال بعده تشغيلاً إضافياً .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثالثاً : خلو النص :

بمعنى ورود حالات أمام القضاء يتم الطعن لمصلحة أحد طرفي العلاقة العقدية المنظمة لعلاقة العمل ولجوء القاضي الى القانون الخاص به وهو قانون العمل ويلاحظ خلو أي معالجة له وبشكل دقيق أو عام كأن يتم اللجوء الى القواعد المكملة في القانون المدني ويلاحظ خلوها أو ورودها بشكل مغاير تماماً لتوجه المشرع لقانون العمل الأيدلوجي وبشكل كلي [1].

الفرع الثاني

المبادئ الخاصة بتفسير قانون العمل

لقد رتب الفقه على ذاتية قواعد قانون العمل الخاصة إخضاع التفسير لقواعد خاصة تتفق والغاية التي يهدف اليها المشرع حسب أيدولوجية النظام الفكري الاجتماعي الاقتصادي المتبع [2].

وبذلك يتم الالتجاء الى المبادئ التالية لتفسير قانون الغموض والتعارف لسد النقص الحاصل في قانون العمل بالقواعد التالية :

أولاً : التفسير الأصلح للعامل :

لما كان القانون يهدف الى حماية العامل لما دعي اليه المفكرون بمراحل التطور للقواعد التي تحكم العلاقة الإنتاجية ، ولذلك تعد قاعدة التفسير الأصلح للعامل مجرد

---

[1] ومثالها حالة النص الحالي فيما يتعلق بالتعريب بالشطب بقانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ حيث كان النص يتطلب ٣٠ عاملاً عند التطبيق وحلو النص للتعريب بين العمال و .

[2] د. صبا نعمان رشيد ، ذاتية القواعد المنظمة لعلاقة العمل ، مدى انسجامها مع أحكام القواعد العامة ، مجلة بيت الحكمة ، ٢٠١٧ ، ص٧١ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

تطبيق سليم لهذا الهدف ولكن بحدود الاعتداد بقصد المشرع وحكمة التشريع ، إلا إنه هذا مرهون بأمرين :

١. أن يكون النص غير الصريح أو المتعارض أو الناقص إنما يمس مسألة حقوق للعامل أو التزامات على صاحب العمل تفقد العامل لإحدى أركان الحماية في عمله بمعنى المساس (بالطابع الحمائي) لقانون العمل ، فإن كان من ضمن القواعد المحققة لمصلحة المجتمع أو المصلحة صاحب العمل فإنه يلجأ الى قاعدة إقامة التوازن بين مصالح طرفي العلاقة على ضوء الغرض الحقيقي منها وعدم التقيد بالتفسير الأصلح للعامل .

٢. أن الجزاءات المفروضة على العامل لا يمكن أن تفسر عند الشك لمصلحة العامل لأنها قواعد تجريم وعقوبات تخضع في تفسيرها للمبدأ العام في تفسير القوانين العقابية[١].

ثانياً : روح النص :

أن روح النص أو المذهب السياسي الذي يعتد به المشرع يختلف عند وضع أحكام قواعد القانون وحسب توجه الدولة فيما إذا كانت دولة اشتراكية أم رأسمالية تؤمن بالاقتصاد الأكبر مطلقاً أم مقيداً وحتى في إطار المذهب الفكري الواحد يكمن الاختلاف بين متطرف ومعتدل [٢]، ألا أن أغلب التشريعات تعتمد على أهداف معينة مثل حماية الأمومة والطفولة ، تطوير العامل ووجوب مسايرته للتطور التقني والعلمي والثقافي وروح العدالة وضمانات ومصلحة الإنتاج مع ضمان حقوق العامل.

---

[1] القاضي عند الشك يلجأ بالتفسير لمصلحة المتهم والذي قد يكون العامل أو صاحب العمل أياً كان ، د. حسين كيرة ، مصدر سابق ، ص٥٢ .

[2] د. عصام أنور سليم ، مصدر سابق ، ص٢٨٦ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثالثاً : الإحالة الى القواعد المهنية :

أن اختلاف الأعمال حسب طبيعتها وظروف أدائها ومتطلبات الإنجاز فيها دفع الى اللجوء الى ألاخذ بقواعد يعدها المشرع مكملة له عند الحاجة فالعادة المهنية أهم ما يقتضي العودة اليه فالقواعد المندثرة بظهور قاومت العمل (كالأعراف المهنية) عند اللجوء الى التفسير في النصوص الغامضة أو بغية أكمال النقص الحاصل عند الحاجة ومن ذلك حالات التعويض عن الفسخ المتعسف بالتعويض المنصف حسب طبيعة الأعمال المؤداة ومدة الاداء لتحديد الأجور التي لم يتفق اليها عند مطالبة العامل بالسداد وامتناع صاحب العمل بحجة انصراف ذهنه الى التبرع ، عند ذاك يلجأ القاضي الى تحديد إمكانية التبرع بالأجر عن العمل من عدمه حسب نوع العمل الداخل في قوام مهنة من أداه وتحديد الأجر عند ذاك حسب أجر المثل [1].

المطلب الثالث

واقعية وحداثة قانون العمل

إن بروز الدعاة من المفكرين الاجتماعيين لاستصدار تشريعات خاصة تتضمن حقوق والتزامات طرفي العلاقة الإنتاج أو أن تأخرت بشكل كبير إلا إنها قد جاءت بأثرها البالغ الفعال وبعد اكتمال ونضج الأنفس التي يقوم عليها قواعد قانون العمل .

---

[1] د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص٢٢١ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الأول

الطابع الواقعي لقانون العمل

يتميز قانون العمل بطابعه الواقعي بمعنى أن أحكامه لا توضع للتطبيق بصورة واحدة بل تواجه القواعد أوضاع العمل المختلفة كما يلائمها ويناسبها ، فتبدو أحكام قانون العمل متنوعة مع تنوع طرفي العلاقة العقدية (العامل وصاحب العمل) وحتى في ذات الجانب وعند معالجة التزامات وحقوق أي طرف فأنه يراعى بذلك مغايرة ظروف عند اعتباره [1].

أولاً : صاحب العمل :

إذ تختلف القواعد التي تحكم التزاماته باختلاف ظروف صاحب العمل بفرض التزامات تتراوح بنسب مختلفة بغية عدم تشكيل عن مادي كبير وحسب القدرة الاقتصادية له ، إذ يلزم صاحب العمل الذي يشغل لديه خمسين عامل بإجراءات حماية للصحة المهنية أبسط من الإجراءات المتخذة والملزمة في المشاريع الكبرى التي تشغل لديها (٥٠٠) عامل فأكثر [2].

ثانياً : العمال :

أما بالنسبة للعمال وبعد أن أساس التزامهم هو العمل لذلك تراعى القواعد الخاصة بقانون العمل في أحكامها تفاوتهم حسب الجنس والسن وقدرتهم الجسدية المغايرة والمتعددة والمتفاوتة من شخص لآخر ولذلك نلاحظ الاختلاف في الأحكام بقواعد

---

[1] د. السيد عيد نايل ، مصدر سابق ، ص٤٤ .

[2] مادة ١٠٠ قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

تشغيل الأحداث عند البالغين [1]، وقواعد تشغيل النساء ومراعاة لطبيعتهم الخاصة في كونها أم [2]، كما يراعى في تحديد حقوق العامل لاختلاف بطبيعة الأعمال ومشقة أدائها الظروف المحيطة بها [3].

الفرع الثاني

حداثة قانون العمل

قانون العمل بمعناه المعاصر ، قانون حديث النشأة لم يعد الاهتمام به بشكل جاد إلا في وقت متأخر من النصف الثاني من القرن التاسع عشر فلم تبدو بوادر الانفصال عن القانون المدني ونشوء قواعده المستقلة والمميزة عن المبادئ العامة ، إلا بصعوبة وبعد نضال طويل بما أوردنا وظهور مساوئ المذهب الفردي بعدم وجود للمساواة الحقيقية بين العامل وصاحب العمل ، أن الحداثة التي أتسم بها قانون العمل إنما نجد مردودها في سرعة تطور قواعده واتسام قواعده بأغلبها بكونها ذات أصل دولي.

أولاً : تطور قواعد قانون العمل :

أن ارتباط قانون العمل بالإنتاج وتطور وسائله وتغيرها وبشكل متسارع ولجوء المبتكرين من المستثمرين الى الأساليب الأحدث في الإنتاج والأسرع والأقل كلفة من جهة واقعية وقواعد القانون أقتضى أن تتجرد بقواعد القانون وتوضع لمعالجة الحالات سمة عمومية والابتعاد عن التخصيص ، وبغية تحقيق المرونة في التطوير والتحديث لقواعد قانون العمل والحصول على استقرار القاعدة القانونية في ذات الوقت فأنه يترك التفصيلات المتعلقة بالجانب الفني للإنتاج والارتباط بالجانب المادي للسوق

---

[1] المادة ٩٥ قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

[2] المادة ٨٧ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

[3] المادة ٧١ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الاقتصادية في البلد للسلطة التنفيذية التي تقوم باستصدار تعليمات تنفيذية لمعالجة تنفيذ كل مادة ومراجعة هذه التعليمات والدفع بغيرها أن اقتضت الحاجة لمسايرة وتيرة التغييرات في العملية الإنتاجية والاقتصادية في الدول .

ثانياً : أغلب قواعد قانون العمل ذات أصل دولي :

من الخصائص التي تميز بها قانون العمل التي تبرز ذاتية واستقلاله ، إن أغلب قواعده ذات أصل دولي فهي مستمدة من اتفاقيات وتوصيات ومعاهدات (منظمة العمل الدولية ILO) أو إقليمية ، كأن تكون مستمدة من اتفاقيات وتوجيهات ومعاهدات (منظمة العمل العربية ALO) مشروطة بذلك أن تكون الدولة بعد إن صادقت على الاتفاقية بموجب قانون داخلي مما يستوجب تعديل قانونها على أساسه و أن لم يكن لديها قانون للعمل فيفترض فيها القيام بالإيفاء بالتزاماتها الدولية الإقليمية باستصدار قانون للعمل تراعى فيه أحكام ما قامت بالمصادقة عليه وبما يطلق عليه بالمعايير الدولية للعمل ، أن في ذلك من التميز والحداثة لقواعد قانون العمل لم يتسم بها أي قانون في العصر الحديث .

المطلب الرابع

سريان قانون العمل من حيث الزمان

أن القواعد المتعلقة بنفاذ القانون تتيح معرفة وقت إلزامية القانون ، وبمعنى الإجابة على أي من العلاقات يفرض قوته الملزمة وهذا حال العلاقات القائمة في ظل القوانين القديمة الملغية .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الأول

سريان القانون بأثر فوري ومباشر

من الخصائص المميزة لقانون العمل ، سريانه بأثر فوري ومباشر إذا كانت هذه القواعد متعلقة بالنظام العام ، بمعنى إنها نافذة بأثر فوري ومباشر كل العلاقات القائمة بتاريخ النفاذ .

أولاً : الحكمة من

السريان بأثر فوري ومباشر :

إن الحكمة في تقرير مبدأ الأثر المباشر لقواعد قانون العمل هي تحقيق وحدة القانون واجب التطبيق على علاقات العمل القائمة بالدولة وتنادي تعدد الأنظمة القانونية المنفذة ، كما أن الأخذ بمبدأ الأثر الفوري والمباشر يحول دون تجزئة علاقات العمل الى مدد زمنية عدة وبما يمس من وحدتها .

ثانياً : لما كانت قواعد قانون العمل آمرة وتتعلق بالنظام العام فأن ما يصدر من قواعد جديدة تطبق فور نفادها على جميع العلاقات الجديدة الناشئة في ظلها والقائمة التي تمت في ظل القانون القديم وما زالت مستمرة في ظل القانون الجديد ولكن فقط لإثارها الممتدة للمستقبل ، بمعنى أنه لا تعدل العلاقة لما تم فيه في الماضي بظل القانون القديم على أساس نفاذ قواعد قانون جديدة [1].

---

[1] د. حسن كيرة ، مشكلة التنازع بين القوانين في الزمان ، مجلة الحقوق ، العدد الأول ، ص٨٥ ، وأنظر في القرار العراقي (قانون العمل النافذ هو القانون الواجب التطبيق عند حصول تعارض بين أحكامه وبين أحكام أي نظام سابق في الصدور عليه) ، ٢٠٢/علیا/١٩٧٣ ، الهيئة القضائية الأولى ، قرارات محكمة العمل العليا ، المجلد الثالث ، ص٩١.

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الثاني

ضوابط التنازع بين القوانين من حيث الزمان

أن مبدأ النفاذ بأثر فوري ومباشر يفترض به التعارض مع غايات النظام العام وبالقدر الذي يحقق فيه مصلحة أو مصالح عامة للمجتمع ومن ثم تحقيق مصلحة الطرف الضعيف (العامل) بشكل مباشر أو غير مباشر ومن نتائج ذلك عند تنازع أحكام قواعد قانون عمل ملغي مع قواعد قانون عمل جديد حل موعد نفاده نتيجتين هما :

أولاً : الحقوق المكتسبة للعامل :

إن الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل والمنصبة على علاقات العمل بشكلها المستمر النفاذ بالتطبيق بين العامل وصاحب العمل يقتضي عدم المساس بالحقوق التي أكتسبها العامل قبل نفاده ذلك أنه وأعمالاً لمبدأ (الاتفاق الأصلح للعامل) فأينما كان هناك نص حمل فيه العديد من الحقوق والمزايا للعامل وعدت مكتسبة وأن ألغي وقد ألزم الطرفين آنذاك على إدراجها في اتفاقهما ، فأن القانون الجديد النافذ لا يلغي هذا النص وأعمال النص الجديد إن كان يتضمن انتقاصاً من الحقوق المقررة سابقاً[1].

ثانياً : تكييف نصوص الاتفاق :

بمعنى تعديل العلاقة القائمة بين طرفي الإنتاج العامل وصاحب العمل بظل نفاذ أحكام القانون الجديد واستمرار نفاذ هذه العلاقة يتطلب تغيير أحكام نصوص الاتفاق فيما بينهما ، بما ينسجم مع الأحكام الجديدة والنص المخالف في الاتفاق معدلاً تلقائياً ليحمل نص المادة الجديدة محل الاتفاقية القديمة وذلك أعمالاً لفكرة أن قواعد قانون العمل تتضمن الحد الأدنى من الحقوق ، بمعنى أن الاتفاق والمستمر التنفيذ يعد

---

[1] المادة(١٤)قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

مخالفاً لشرط من النظام العام عند الاستمرار بإنقاص الحقوق ولا يعد كذلك عند الاتفاق بالزيادة أعمالاً لما تم ذكره في الفترة السابقة [1].

المبحث الثاني

مصادر قانون العمل

ونعني بمصدر القاعدة القانونية في قانون العمل معنيين : أولهما المنبع الذي تستقي فيه أحكامها ، والمعنى الثاني المصدر الذي تستمد منه هذه القاعدة قوتها [2].

المطلب الأول

المصادر الداخلية

يشترك قانون العمل مع غيره من فروع القانون بأن له مصادر داخلية بمعنى أن نشوء أصل القاعدة قد أنجز داخل أقليم الدولة التي يطبق بها القانون ، إلا أنه يتميز كذلك

---

[1] د. حسن كيرة ، مشكلة التنازع بين القوانين ، مصدر سابق ، ص٨٥ ، أنظر في القرار العراقي (تسري النصوص المتعلقة بإجراءات القانون ويأثر فوري من التاريخ العمل بها ، قد يطبق القانون الجديد في شأن أوضاع نشأت في ظل القديم ليظمها في حملتها أو شق منها تنظيماً حديداً) إضبارة رقم ١٨٦/علیا/١٩٧٣ ،الهيئة القضائية الثنائية ، المجلد الثالث ، ص٩٣ .

[2] مصادر القانون عموماً مصادر مادية (Sources materielles) وهي تلك التي يستمد فيها مادة القانون وهذه المصادر متعددة ، فقد يقصد بها العوامل الاجتماعية المختلفة التي اقتضت وضع القاعدة القانونية ، ويوصف هذا المصدر بأنه المصدر الحقيقي (Source reelle) للقاعدة القانونية أو بأنه المصدر الموضوعي لها وقد يقصد بمصدر القانون كذلك الأصل التاريخي الذي أستمد منه القانون ، ويوصف المصدر بأنه مصدر تأريخي (Source historique) ، ومن المصادر المادية للقاعدة القانونية كذلك السوابق القضائية والفقهية ، خاصة ما أستقر عليه قضاء المحاكم ، وما رجح من آراء (أساتذة القانون) ، أما المصادر الرئيسة (Soruces formelles) فهي المصادر التي تستمد منها القواعد القانونية قوتها الفكرية الملزمة وتصبح ذلك واجبة التطبيق عند المصادر الرسمية للقانون متعددة متنوعة ، تختلف باختلاف المجتمعات والعصور ، وإن كان من تلك المصادر ما هو عام بين جميع الشرائع ومنها (قانون العمل) وهذا هو الشأن بالنسبة للعراق والتشريع . د. توفيق حسن فرج ، المدخل للعلوم القانونية ، ط٢ ، مؤسسة الثقافة الجامعية ، مصر ، ١٩٨١ ، ص١٨٤-١٨٦ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

بأن مصادره الداخلية تقسم الى نوعين رئيسيين : النوع الأول وهو ما يطلق عليه بالمصادر الداخلية (الرسمية) كما للدولة ومؤسساتها المختلفة من دور في صياغتها في الحين ، والنوع الثاني المصادر الداخلية المهنية وهي التي تنشأ داخل إطار المهنية وإن كانت تعد من قبيل المصادر شبه الرسمية لما للدولة من دور في الإقرار بها وإن لم تشترك في وضعها .

الفرع الأول

المصادر الداخلية الرسمية

إن التطور الحاصل للدولة الحديثة في العصرين الآخرين قد نما بمكانه المصادر القانونية ذات المنبع الرسمي في مقدمة مصادر القوانين المختلفة ومنها (قانون العمل) بعد تدخل الدولة في تنظيم كل جوانب الحياة من المجتمعات وتأطيرها أياه في سبيل السياسة المنهجية المتبعة لديها .

أولاً : الدستور :

كل نشاط يخضع لقاعدة أو قواعد عدة ، إلا أن القاعدة العليا في الدولة هو الدستور[1]، والقواعد التي تنظم أي سلوك في المجتمع إنما تخضع للدستور لما يتمتع به من أعلوية [2]، وتحرص دساتير معظم الدول على بناء الكثير من المبادئ التي يقوم عليها قانون العمل التي يجب أن يلتزم بها التشريع العادي ، ومن هذه الدساتير دستور العراق لعام ٢٠٠٥ الذي نص في المادة ٢٢ منه على الحق في العمل ووجوب تنظيم القانون للعلاقة بين صاحب العمل والعامل وعلى أسس اقتصادية مع وجوب

---

[1] Georges vedal , Manuel Elementaire de , Droit constitution , Paris 1949,p13

[2] د. محمد كامل ليلة ، القانون الدستوري ، ط٢ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٦٢ ، ص١ وما بعدها .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

مراعاة قواعد العدالة ، وكفالة الدولة تحقيق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية او الانضمام اليها ، كما نص في المادة ٢٤ منه على كفالة الدولة لحرية انتقال الأيدي العاملة ، وفي المادة ٢٥ على وجوب تشجيع القطاع الخاص وتنمية مع البعض في المادة ٣٠ منه [١]، على إنشاء الدولة للضمان الاجتماعي للعراقيين عند المرض او العجز في العمل وأخيراً في المادة ٣٧ منه ينص الدستور العراقي على تحريم العمل القسري والسخرة والعبودية كافة أنواعها .

ثانياً : التشريع :

يعد التشريع [٢]، المصدر الرسمي الأول لقانون العمل ، ويقصد به القاعدة العامة المجردة الصادر عن السلطة التشريعية الذي يتناول فيه إحدى جوانب علاقات العمل، الذي ينظم شروط وظروف العمل والتزامات وحقوق كل من طرفي العلاقة الإنتاجية.

وقد توالت وكما سبق لنا الذي تشريعات عدة للعمل في العراق آخرها كان قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ [٣]، والذي جاء في مرحلة تلي دستور العراق ٢٠٠٥ فجاء منسجماً مع أحكامه ومبادئه .

ولكن يرد متسائلين عند تطبيق قانون العمل عموماً والقانون النافذ والحال خصوصاً:

التساؤل الأول : في حالة التعارض بين نصوص قانون العمل والقانون المدني ؟ وفي هذه الحالة وفقاً للقاعدة الفقهية فإن (الخاص يقيد العام) ، بمعنى أن الحكم الوارد في قانون العمل يقدم على الحكم الوارد في القانون المدني الذي يتعارض معه لأن قانون

---

[1] ونص الدستور في المادة ٣٢ منه على : ترعى الدولة المعاقين وذوي الاحتياجات وتكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع ، دستور العراق العام ٢٠٠٥ .

[2] La legislation د. توفيق حسن فرج ، مصدر سابق ، ص٢٠٢ .

[3] منشور الوقائع العراقية العدد ٤٣٨٦ والصادر في ٩تشرين الثاني ٢٠١ السنة ٥٧ والذي أعطى مهلة ٩٠ يوم النفاذ القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية وفق أحكام المادة ١٧٤ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

العمل هو قانون متخصص في تنظيم علاقات العمل ، بينما القانون المدني هو قانون منظم لجميع العلاقات من المجتمع ومنها علاقة العمل ، ألا أن كان البعض في قانون العمل يتضمن حقوق كل من تلك الموجودة في القانون المدني إذ يكفي حكم القانون المدني الأول بالتطبيق ينشأ مع أحكام المادة ١٤ من قانون العمل النافذ التي تواجه تطبيق القانون المتضمن حقوقاً أفضل للعامل مع الحقوق في قانون العمل [١].

التساؤل الثاني : ما الحكم في حالة خلو قانون العمل من قاعدة تعالج حكم أحد المسائل عند ذاك يجب أعمال القواعد القانونية في النصوص النافذة والمعالجة لهذه المسائل والموجودة في بقية القوانين كل حسب اختصاص وخاصةً قانون العمل [٢]، على الرغم من أن المشرع العراقي أورد صراحة نصاً تكميلياً واحداً في المادة ١٤/ثالثاً من قانون العمل النافذ بوجوب تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانوناً .

ثالثاً : التعليمات التنفيذية :

التعليمات التنفيذية أو التشريع الفرعي ويقصد بها القرارات والقواعد التي تصدرها السلطة التنفيذية المختصة (وزارة العمل) في إطار سلطتها الدستورية لضمان حسن تنفيذ وتطبيق القوانين .

إذ أن المشرع في القوانين الاقتصادية الاجتماعية يورد في القانون المبادئ الأساسية بإعطاء أحكام عامة أما الأحكام التفصيلية فيتركها للتشريعات الفرعية تصدرها السلطة التنفيذية بعّدها المكلفة بتنفيذ القوانين بعد التشاور مع الجهات ذات الاختصاص الدقيق

---

[1] د. توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري ١٩٨٦ ، ص٧١ .

[2] ومن ذلك النصوص الخاصة بالتزام عدم المنافسة واختراعات العامل المنصوص عليها في القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ وأهمل معالجتها القانون النافذ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

والمقارب من غيرها من أركان السلطة التنفيذية ، وبذلك يتميز القانون العمل بكثرة تعليماته المنفذة واتسامه بالطابع الواقعي الذي يجعله متأثراً بالاختلافات الكثيرة في ظروف العمل التي تختلف باختلاف المهنة وحتى في ذات المهن باختلاف المناطق الجغرافية ، كما أن اختلاف القدرة الاقتصادية لأصحاب العمل والمتفاوتة تفصيله لمن هم على تماس معهم ، هذا من ناحية فإذا أن قانون العمل بحكم علاقة يبرز فيها الجانب الاقتصادي وهو جانب متغير صعوداً ونزولاً حسب ارتباطه بالسوق العالمية والمحلية وقوة القدرة الشرائية وقوة الاقتصاد المحلي وسعر شراء العملة ، مما يستدعي أن الأحكام الخاصة بجانب الأجور مثلاً طلب القوانين وتغييرها كل مدة مما يخل باستقرار القواعد القانونية لقانون العمل ولذلك يترك تفاصيل ذلك للأنظمة التنفيذية ، وإذ أن قانون العمل العراقي النافذ جديد في التطبيق فقد ألغي قانون العمل السابق والإبقاء على التعليمات المنفذة له والعمل على إلغاؤها بالتدريج [1]، إذ استصدر التعليمات رقم ٤ لسنة ٢٠١٧ الخاصة بتشكيل لجنة إنها الخدمة والتعليمات رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦ الخاصة بإنشاء دار حضانة الأطفال العاملات والتعليمات رقم ٢ لسنة ٢٠١٧ الخاصة ودخل السائق بالقيادة المتواصلة والتعليمات رقم ٥ لسنة ٢٠١٧ الخاصة بالأعمال الضارة الخطرة لصحة الحدث [2].

رابعاً : القضاء :

في الدول التي تمتلك قانوناً مكتوب يحتل التشريع بالدرجة الأولى في قضاء القاعدة القانونية ومنها العراق طبعاً ويقتصر دور القضاء في تطبيق قواعد القانون [3]، كما يضطلع بدوره المفسر وكما سبق أن أشرنا الى ذلك مسبقاً وحسب الأحكام الخاصة

---

1 المادة ١٧٢ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

2 Instructions de miseen oeuvre du droit du travail

3 Les decisions Judiclaires

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

بقانون العمل [1]، الى أن القضاء يضطلع بدور مهم جداً في حال سكوت النص (خلو النص) وفي ذات الوقت لإيجاد أحكاماً خاصة بهم وبذلك في العرف ، فأن أمتنع عد منكراً للعدالة [2]، الى أن ذلك يحدد فيما تتبناه المحاكم العليا محكمة التمييز لما لها من سلطان واسع مما يؤدي الى تواتر الأحكام واستقرارها وخلق قاعدة تتصف بالعمومية التجريد [3].

خامساً : الفقه [4]:

لقد كان لأراء الفقهاء من المجتهدين دوراً في إنشاء القواعد المتعلقة بقانون العمل ، إذ تقل الأحكام في سبيل ذلك ، وبينما الإتيان في دور القضاء في تفسير النصوص وشرح القواعد القانونية لجلاء الغموض فيها ، ولذلك تعد آراء الفقهاء للاسترشاد ويؤخذ بها على سبيل الاستئناس فلا تعد ملزمة .

الفرع الثاني

المصادر الداخلية المهنية (شبه الرسمية)

تعد المصادر المهنية من مميزات قانون العمل عن غيره من القوانين الأخرى ، فقبل تدخل المشرع باستصدار قواعد قانونية مشرعة ، كانت المصادر المهنية المتعددة هي

---

1 د. توفيق حسن فرج ، المدخل لدراسة القانون ، مصدر سابق ، ص١٩٥ .

2 فهو يتصدى لخلق ما يطلق عليه (قواعد العدل والإنصاف) ، د. هشام علي صادق ، مصدر سابق ، ص٣٢ .

3 أن قرارات المحاكم وأن أقرها المحاكم العليا فتبقى غير ملزمة إذ يمكن للقضاء ذاته بحكم يشكل مغاير وأن تمت العودة في التفسير للمحاكم العليا في قرارات مسبقة ، د. حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص٢٧٢ .

4 La Jurisprudence .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

القواعد التي تحكم العلاقة الإنتاجية وخاصة في عهد النهضة الصناعية [1]، وليتراجع دورها مع تدخل الدولة في تنظيم العلاقة [2].

أولاً : النظام الداخلي للعمل Reglement interieur:

يقصد بها الأنظمة الداخلية للمشاريع التي يتولى وضعها صاحب العمل لتنظيم العمل وتأمين حسن سيره ، وهي تتضمن في العادة شروط العمل كافة التي لم ينص عليها في عقود العمل التي أعطى فيها المشرع حق لصاحب العمل بتنظيمها كتحديد مواعيد بدء العمل وإنتاجه وتحديد الواجبات إذا تعدت بذلك [3]، وتدخل في نطاق سلطة صاحب العمل الإدارية [4]، والتنظيمية لمشروعه ويصبح لزاماً على العامل الانصياع اليها وتنفيذها ، بحكم رابطة التبعية القانونية التي تربط بصاحب العمل ووجوب تنفيذ أوامر سواء جاء منفردة (شفاهاً) موجه اليه شخصياً أم كانت مما عليه[5]، ولذلك تكتب وتعلق بلوحة الإعلانات في المشاريع مع مراعاة وجوب توافر الشروط الثلاث في الأوامر الصادرة من صاحب العمل الا وهي شرط المشروعية لعدم تضمينها أي نص مخالف للقوانين أو نصاً يعرض حياة العامل أو أحد زملائه للخطر أو أن ينص على قاعدة تعارض قاعدة قانونية أعلى درجة منه كالدستور (قانون العمل ، القوانين الأخرى ، والأنظمة التنفيذية ، وعقود العمل الجماعية والفردية) [6]، ويلاحظ أن المشرع العراقي في قانون العمل النافذ قد ألزم بوضع ونظام للعمل الداخلي ، لمن يشغل عشرة عمال

---

[1] أبان نظام الطوائف الحرفية .

[2] وإن كانت يتم العودة اليها لاستكمال النقص في بعض القواعد أو أن يحل اليها القانون بتنظيمها .

[3] وقد علق عليها لوائح بالعمل ولائحة المصنع أو التعليمات .

[4] أنظر في سبيل ذلك المواد (٤١) و(١٠٧)قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

[5] أطلق الفقهاء في طبيعتها قبل أن تستقر على رابطة التبعية القانونية فمنهم من قال إنها ذات طبيعة عقدية (بعدها تكملة للعقد) ومنهم من قال إنها ذات طبيعة تنظيمية ومنهم من قال إنها ذات طبيعة مزدوجة (عقدية – تنظيمية) أنظر بذلك : د. محمد لبيب شنب ، مصدر سابق ، ص٣٨٨ .

[6] المادة(١٣٦/سادساً)قانون العمل النافذ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

فأكثر وخلال مدة ثلاثة أشهر من نفاذ القانون إن كان المشروع موجود أصلاً ، أما إن كان تأسيسه جديد فيوضع بعد التشاور مع ممثلي العمال إن وجدوا خلال ثلاثة أشهر من إنشائه ، على أن يعرض على الدائرة القانونية لدائرة التشغيل والقروض المصادقة عليه وعند تعديله تبليغ بصيغة النهائية أو المعدلة خلال ٣٠ يوم من تاريخ تقديمها اليهم وعند السكوت وعدم تبليغ صاحب العمل يعد ذلك بمثابة الموافقة الضمنية على أن يقوم بتعليقها في مكانه لوحة الإعلانات ويحافظ عليها في حالة جيدة مقروءة .

ثانياً : العرف La cautume:

يعد أقدم مصادر القانون في المجتمعات بعّده الطريق الطبيعي لخروج القاعدة القانونية المنظمة لسلوك الأفراد فيه [١]، وبذات المفهوم ينشأ العرف المهني الذي هو عبارة عن اضطراد سلوك العاملين في وسط ومهنة معينين وإتباع تلك القواعد لمدة طويلة من الزمن مع الاعتقاد وبجوبيتها والزاميتها وان مخالفتها تستوجب عقاب محدداً [٢].

غير أن دور العرف كمصدر القانون العمل أخذ في التراجع بسبب ازدياد تدخل الدولة في مجال العمل ، فما كان له دوراً في الزيادة وبظهور فكرة الدولة التدخلية وظهور العقود الجماعة وتعليمات العمل وعلى الرغم من أن العديد من أحكام قانون العمل يعود أصلها الى العرف ومنها التجديد الضمني لعقد العمل عند الانتهاء وقاعدة الأخطار عند الإنهاء عقد العمل تحت التجربة ألا أن أهمها هي قاعدة وقف عقد العمل أثناء مرض العامل قصير الأمد وعلى الرغم من انحسار دوره فما زال التشريع يحيل الى عرف المهنة تنظيم بعض الأحكام ومنها :

---

[1] Lacautume ، د. توفيق حسن فرج ، مصدر سابق ، ص٢٣٩ .

[2] عند جري العرف المادي وهو سلوك معين في مهنة معينة والمعنوي هو الاعتقاد بإلزاميته، د. حسين كيرة ، مصدر سابق ، ص٢٢٤ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

١. الحلوان فوفقاً للمادة ٩٠٧ القانون المدني فأنه لا يلحق بالأجر في الصناعة والتجارة إلا ما جرى التعامل به مع اشتراط وجود قاعدة محددة لجمعه .

٢. الأجر عند النزاع الحاصل بين طرفيه وامتناع صاحب العمل عن دفعه على أساس انصراف ذهنه الى التبرع ممن أداه فأن المادة ٩٠٣ من القانون المدني العراقي تحيلها الى عرف المهنة وتنظر فيما إذا كانت داخل في قوام مهنة من أداة وهل جرى العرف والتعامل على التبرع به ، عند ذاك يحكم للعامل بأجر المثيل .

٣. عقد تعليم المهنة : إذ يخضع فيه لأحكام العادات المهنية فيما يتعلق بشروطه وصحته حسب أحكام المادة ٩٢٦ من القانون المدني العراقي .

ثالثاً : العقود الجماعية Contrat Collectif:

يعد الاتفاق الجماعي الوسيلة الأكثر تطوراً التي تلجأ اليها الدول لتنظيم حقوق أطراف علاقة العمل [١]، لأنهم الأدرى بحاجاتهم ومداها ، لذلك أهتمت بها قوانين العمل عموماً ومنها قانون العمل العراقي النافذ [٢]، ألا أن هذا النوع من العقود لا يمكن أن تعد مصدراً للقاعدة القانونية ما لم تستوفِ شروط المشروعية وعدم إيراد نص ينقص حقوق للعمال تمت الإشارة اليه في قانون العمل النافذ أو أي قانون أخر في عقد العمل الفردي [٣]، بخلاف النص على زيادة الحقوق للعمال .

---

[1] ويسميه الفقهاء الطابع التقدمي لقانون العمل : CF.GH.Camerlynck , Droit du travail , lecontrat du travail ,2eme ed , Dallo2-paris, 1982 nBB, pp42-43

[2] منظمها بالمواد من((١٤٦-١٥٦))قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

[3] المادة((١٥٤/اولاً وثانياً وثالثاً)) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

رابعاً : القرارات النقابية Decisions Syndicales :

أدى زيادة تدخل الدولة في المجالات المختلفة ومنذ بداية القرن العشرين الى ظهور أنواع جديدة من الأشخاص العامة تتولى فيه شؤون مرت عام لإدارة نشاط محدد لمجموعة من الممتهنين لمهنة واحدة يكون له النظام القانوني المستقل وتعترف له الدولة الحديثة بحقها في إصدار قرارات مشابهة لقرارات الإدارة العامة [١]، ومن هذه الجماعات المهنية النقابات العمالية المتعددة واتحاداتها إذ يكون لها الحق في إصدار قرارات عامة ملزمة لأعضاء النقابة وفيما يتعلق بشؤون مهنتيهم تسري على الأعضاء الآخرين ممن ينتمون لاحقاً لها [٢]، وتعد من قبيل القواعد العامة المجردة التي لا تخص شخصاً معنياً بالذات وتمتلك تلك النقابات وسائل للضغط على أعضائها لتنفيذ تلك القرارات [٣].

المطلب الثاني

المصادر الدولية

الى جانب المصادر الداخلية هناك تشريعات ذات أصل دولي التي تبرمها الدول أو تنظم اليها وتتمثل في الاتفاقيات والمعاهدات المتعددة التي تعد مصدراً للقاعدة القانونية بعد إبرامها والتصديق عليها ونشر قانون التصديق بالجريدة الرسمية وقد ساعدت هذه القواعد ذات الأصل الدولي في الارتقاء بقانون العمل وبشكل واسع .

---

1 د. ماهر صالح علاوي ، الوسيط في قانون العمل ، دار ابن الأثير – الموصل ، ٢٠٠٩ ، ص٧٨ .

2 د. سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص١٥٠ ، ظهرت هذه في خلال الحرب العالمية الثانية ، إلا أن قراراتها أثارت جدلاً ثلاثي الاتجاه .

3 ومنها الإيقاف عن العمل أو منع مزاولة المهنة ، وتشترط أسوة بغيرها من القواعد ألا تكون مكملة للقاعدة القانونية ما لم تراع القواعد الأكثر درجة فمنها ما لم تتضمن حقوقاً أفضل للعامل ، د. حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص٥٨.

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الأول

عوامل التنظيم الدولي لقانون العمل

فرضت مشكلات العمل وجودها على المستوى الدولي ، فأنبرت لها هيئات دولية بغية المساهمة في وضع الحلول .

أولاً : دوافع التنظيم الدولي :

في إطار الحركة الفكرية للمنادين بحقوق العمال لإيجاد الحلول لأسباب وعوامل لتأخر إيجاد قاعدة قانونية تحمي العامل بتوفير ظروف وشروط العمل محققة للمستوى الإنساني وإزاء اللقاءات المتعددة [1]، لإيجاد الحلول لوحظ مساهمة الدول وتأييدها لتلك المؤتمرات واللقاءات وذلك للأسباب التالية :

١. إن مشكلات التصنيع تتشابه فيما بين المجتمعات المختلفة وأن الاختلاف يكمن فقط في مستوى التقدم الصناعي لها مما يعني أن محاولة إيجاد الحلول مطلباً كافياً لدى كل الدول وإن تحقيق العدالة الاجتماعية وهو يكمن بسيادة العدالة على صعيد البشرية كلها .

٢. أن التضامن بين العمال قد تعدى حدود الإقليمية ، فبرزت النقابات العمالية التي تضامنت بشكل اتحادات دولية للدفاع من أصل أيجاد قاعدة قانونية لحقوق العامل ومن ثم الانتقال والارتقاء بمستوى العامل وعائلته .

٣. إن المساهمة في تدعيم السلام الدولي بعد الحروب التي طالت الدول الصناعية التي كان أسبابها المنافسة الدولية ، على السوق العالمية ومحاولة كل منها السيطرة

---

[1] د. صادق مهدي السعيد ، مذكرات في قانون العمل ، بغداد ، ١٩٩٠ ، ص٥١ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

عليها وبروز العبء على كاهل الدول التي أصدرت قوانين للعمل ، مما أنعكس عالمياً على سعر البضاعة المطروحة ، فأفقدها مكانها فيه ومحاولة إيجاد قاعدة دولية لإجبار الدول التي لا تمتلك مثل هذه القوانين لتحقيق التوازن في السوق العالمي .

٤. بتنظيم حالات العمل التي تتضمن عنصراً أجنبياً وذلك من أجل حماية العمال الأجانب وبما يكفل الحماية والمساواة مع العمال الوطنيين .

ثانياً : الهيئات والمنظمات الدولية :

لقد صارت الدول المتقدمة (صناعياً) تتأثر بما يحدث من تجمعات واتحادات عمالية وفي محاولة لاحتوائها أخذت تنظر بعين الاعتبار للكثير من مطالبهم [١]، لما أدت التكتلات والتحالفات الدولية والإقليمية دورها الفعال في إنشاء أبرز منظمتين واللتان كانتا من القواعد الدولية والإقليمية بالنسبة للعراق .

١. منظمة العمل الدولية ILO :

نشأت (هيئة العمل الدولية) بموجب بمعاهدة فرساي لعام ١٩١٩ بوصفها جهازاً منبثقاً عن عصبة الأمم والتي أسفر عنها مؤتمر السلام في أعقاب الحرب العالمية الأولى [٢]، وساهمت الدول المنتصرة في فاعليتها واستخدامها للضغوطات الدولية على الدول الخاسرة في الإقرار بالعديد من الاتفاقيات والتوصيات التي طورت قواعد قانون العمل ،

---

[1] بعد إنعقاد المؤتمر الدولي لدراسة المسائل العمالية في برلين ١٨٩٠ تكونت جمعيات دولية لتحقيق هذا الهدف ومن ضمنها (الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال) التي أنشأت في بال/سويسرا ١٩٠١ ، وقد كان أهدافها منحصرة في نشر التقارير والوثائق التشريعية الإحصائية المتعلقة بالعمل والسعي لدى الحكومات للوصول الى وضع قانون دولي للعمل ، وقد أصلحت في إعداد مجموعة كبيرة من الوثائق المتعلقة بالعمل ، وقد حملت الحكومة السويسرية على أحد زمام المبادرة وتم الدعوة الى مؤتمر برلين متعاقبين في مدينة برلين سنة ١٩٠٥ و ١٩٠٦ أسفر الى التوصل اتفاقتين دوليتين الأولى خاصة بتحريم بتشغيل النساء ليلاً في الصناعة والثانية خاصة بتحريم استخدام مادة الفسفور الأبيض في صنع الكبريت . د. حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص٦٠ .

[2] د. سيد محمود رمضان ، مصدر سابق ، ص٧٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

لتنتقل بعد ذلك عن عصبة الأمم وتعمل منفردة وفي سنة ١٩٤٦ أعترف بها كمنظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الأمم المتحدة وروي أن تحتفظ هيئة العمل بقدر من الاستقلال خاصة ما تعلق منها بالعضوية [١].

وتتكون منظمة العمل الدولية من الأجهزة التالية :

أ- مؤتمر العمل الدولي [٢]:

وهي السلطة العليا في المنظمة وتتكون من جميع ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة ويختص بإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية ومراقبة تطبيقها ومراجعتها لتقييمها إذ ألزم الأمر ، ويقوم بتمثيل كل دولة أربعة مندوبين ، مندوبان عن الحكومة ومندوب عن العمال ومندوب عن أصحاب العمل ، وتصدرت القرارات في المؤتمر بالأغلبية وليس بالإجماع كما هو الحال في المؤتمرات الدولية الأخرى [٣].

ب- مجلس الإدارة [٤]:

وهي السلطة التنفيذية ويختص بالإشراف على نشاط مكتب العمل الدولي وتعيين مديره وتحضير جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي كما يراقب تنفيذ الاتفاقيات من قبل الدول المصادقة عليها .

---

[1] لا تشترط عصبة الأمم المتحدة للإنضمام لهيئة العمل الدولية ، د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحي مطر ، مصدر سابق ، ص٢٩ .

[2] La conference international du travail

[3] د. رمضان والسعود ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مصدر سابق ، ص٦١ .

[4] Conseil d administration

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ج- مكتب العمل الدولي [1]:

وهي السكرتارية العامة الدائمة للمنظمة ويختص بتجميع المعلومات المتعلقة بالشؤون العمالية وأنظمة العمل والتحضير الفني لأعمال المؤتمر ويؤمن الاتصال بين منظمة العمل الدولية وبين الحكومات والنقابات ونشر مختلف المطبوعات التي تصدرها المنظمة .

٢. منظمة العمل العربية ALO :

وتعود نشأتها الى الخمسينات من القرن العشرين في الجهود الحثيثة المبذولة من العراق ومصر وسوريا من أجل تأسيس اتحاد عربي للعمل والضمان الاجتماعي [2]، وعلى الرغم من كل المعوقات فقد وجه العراق الدعوة الى الدول العربية لحضور مؤتمر وزراء العمل للشؤون الاجتماعية للعرب الأول في بغداد بين (٦-١٢) كانون الثاني ١٩٦٥[3]، فقد أقر في المؤتمر الميثاق العربي للعمل وكما أقر دستور منظمة العمل العربية بالقرار رقم ٢ وتمت إحالته الى جامعة الدول العربية إذ أقرت الأخيرة بدورها بقرارها المرقم ٢٠١٣ في دورتها ٤٣ المقامة بالقاهرة من ذات العام [4]، ومنظمة العمل العربية بعدها منظمة إقليمية متخصصة في مجال العمل ولكن تعمل ضمن نطاق جامعة الدول العربية ، وحق الانضمام لعضوية المنظمة مكفول لكل الدول العربية سواء أكانت مستقلة أم غير مستقلة ، وهي تأخذ بنظام عضوية الحكومات على الرغم

---

1 Burau international du travail

2 د. محمد فاروق باشا ، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) ، الطبعة السادسة ، منشورات جامعة دمشق ، ١٩٩١-١٩٩٢ ، ص١١٩ .

3 وتمت الدعوة للتصديق على الميثاق الدستور حتى وصلت الى تسع دول فأنشأت المنظمة عام ١٩٧٠ ، د. صادق مهدي السعيد ، مصدر سابق ، ص٨١ .

4 د. محمد توفيق الباشا ، مصدر سابق ، ص١٢٠-١٢١ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

من أخذها بنظام التمثيل الثلاثي ومن خلال عضوية الحكومة يمثل العمال وأصحاب العمل [١]، وتتكون المنظمة من الأجهزة التالية [٢]:

أ. المؤتمر العام للمنظمة :

ويعّد السلطة العليا ويملك إصدار التشريعات والقرارات وإبرام الاتفاقيات وكما يملك الحق في تعديل دستور المنظمة بأغلبية الثلث ويعد المؤتمر أيضاً هو المختص في تعقيب وانتخاب المدير العام والمدراء المساعدين ولجنة المتابعة .

ويجتمع المؤتمر مرة في العام خلال شهر آذار وتموز أن يعقد دورة إستثنائية بقرار من المؤتمر أو من لجنة المتابعة وتكون جلسات المؤتمر كلها علنية ما لم يقرر خلال ذلك ، ويشكل أعضاء المؤتمر من خلال كل دولة تتكون من أربعة أعضاء الإثنان من الحكومة وأخرى من العمال والرابع عن أصحاب العمل .

ب. لجنة المتابعة :

تعد لجنة المتابعة بمثابة مجلس الإدارة ويتم تشكيلها بمعرفة المؤتمر العام كل ثلاث سنوات من بين أعضائه وتتكون من مندوبين عن الحكومات وواحد عن العمال وأخرى أصحاب العمل وتقوم لجنة المتابعة بمثابة سير العمل في مكتب العمل العرب، ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء وترفع تقاريرها ومقترحاتها الى المؤتمر عند إنعقاد دورته .

ج. مكتب العمل العربي :

---

[1] منظمة العمل العربية في سطور ، القاهرة – ٢٠٠٩ ، منشور منظمة العمل ، ص٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ويعّد هو الأمانة العامة الدائمة ويقوم بعده وظائف أهمها جمع المعلومات وتوزيعها عن كل الجوانب العمالية وإعداد الوثائق الخاصة بالبنود التي تدرج في جدول أعمال المؤتمر كما يقوم بتقديم المعونة والمشورة للمؤتمر والحكومات العربية وكذلك يقوم بإعداد أو مشروع الميزانية للمنظمة وأخيراً يقوم بتقديم الدراسات في مجال العمل[1].

الفرع الثاني

أنواع التنظيم الدولي للقواعد القانونية

أن أتصال الكثير من قواعد العمل بفكرة حقوق الإنسان قد ساعد الى التوصل الى توحيد الكثير من القواعد ذات الأصل الدولي والمنظمة لعلاقات وشروط وظروف العمل وأن لم ترقَ الى مستوى المبادئ المعلنة مسبقاً عند تأسيس المنظمات الدولية والأقليمية ، وقد ظهرت القواعد الدولية والمنظمة لقواعد العمل بثلاث أنواع الاتفاقية والتوصية والمعاهدات الدولية بأنواعها .

أولاً : الاتفاقية :

تعد المصدر الرئيس لقانون العمل الدولي والإقليمي ، وهي تمثل الحد الأدنى الذي يتوجب على الدول الأعضاء الالتزام له في تشريعاتها الوطنية ، وفي سبيل تبني الاتفاقية تُناقش من قبل المؤتمر العام للمنظمة والتصويت عليها والإقرار بها بموجب ثلثي الحاضرين إلا أن الدول لا تلتزم أذاك سوى بعرضها على سلطتها التنفيذية الذي بدوره يقيم الموضوع بنية استصدار بشكل بتشريع أو القيام باللازم من إجراء تعديل للتشريع النافذ وذلك من خلال مدة سنة من تاريخ اختتام دورة المؤتمر أو في أقرب وقت ممكن إذا كان من المتعذر ولظروف استثنائية على الا يتجاوز ذلك الثمانية عشر

---

[1] منظمة العمل العربية في سطور ، مصدر سابق ، ص٩-١٣ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

شهراً من تاريخ الاختتام [1]، وبذلك تكون الاتفاقية عبارة عن مشروع معاهدة من شخص أو أكثر من أشخاص القانون الدولي والهادفة لأحداث آثار قانونية معينة [2]، وفي حال عرضها على السلطة التشريعية والمصادقة عليها بالموافقة و تصبح ملزمة للدولة باتخاذ الإجراءات التي قد تضمنتها الاتفاقية في محتواها وتتعدد الاتفاقيات الدولية ذات الأثر على قوانين العمل في جميع أنحاء العالم وأهمها الاتفاقية رقم ١ الصادرة عام ١٩١٩ الخاصة بتحديد ساعات العمل ب ٨ ساعات يومياً و ٤٨ ساعة أسبوعياً والداخلة حيز النفاذ عام ١٩٢٠ والاتفاقية العربية رقم ٨ لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية .

ثانياً : التوصيات :

تعد القاعدة الدولية والإقليمية الثانية والتي تكون غير ملزمة للأعضاء ، بل وتستخدم لأغراض توجيه وإرشاد الحكومات عند النية في استصدار بتشريع للعمل أو تعديل قوانين العمل لديها عند ملائمة ظروفها لذلك لا تتضمن نصاً بوجوب عرضها على الدول لأغراض التصديق عليها وكل ما في الأمر الدولة إن شاءت قبولها فيتوجب عليها أن تعلم مكتب العمل الدولي بذلك ، ومن أبرز التوصيات الدولية التوصية رقم (١) بشأن البطالة لعام ١٩١٩ [3]، ومن أبرز التوصيات العربية ، التوصية العربية رقم (١) بشأن السلامة والصحة المهنية [4].

---

[1] د. صادق مهدي السعيد ، مصدر سابق ، ص٧٤ .

[2] د. عصام العطية ، القانون الدولي العام ، الطبعة السادسة (منقحة) بغداد ٢٠٠٦ ، ص١٠٤ .

[3] أنظر في سبيل ذلك ، التوصيات الدولية والاتفاقات الدولية ، منظمة العمل العربية ، مصر ١٩٧١ .

[4] اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية ، الطبعة الثالثة ، ١٩٩٨ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثالثاً : المعاهدات الدولية والإقليمية [1]:

تقسم المعاهدات الى تقسيمات عدة ، فمن الناحية الشكلية تقسم الى معاهدات ثنائية وهي المنعقدة بين دولتين وأن انعقدت بين دول عدة فهي جماعية ، وقد تكون المعاهدات عقدية وهي التي تعقد بين دولتين أو عدد محدد من الدول وفي شأن خاص وبذلك لا تلتزم إلا الدول الأعضاء الموقعة عليها وقد تكون بين مجموعة كبيرة من الدول تتوافق إرادتها على أنشاء قاعدة عامة مجردة ، وفي جميع الأحوال لا يصبح الاتفاق الدولي أو لا يكون ملزماً للدولة ما لم تتبع الإجراءات القانونية في التصديق عليها من قبل السلطة المختصة داخل كل دولة [2]، القانونية في التصديق ومن ذلك المعاهدة الفرنسية الإيطالية بشأن قضايا العمل لعام ١٩٠٤ والمعاهدة الفرنسية البلجيكية بشأن تعويضات أصابات العمل لعام ١٩٠٦ .

---

1 المعاهدة : تعني اتفاق دول بعقد بين دولتين أو أكثر كتابة وتخضع للقانون الدولي سواء في وثيقة واحدة أو أكثر وأياً كانت التسمية التي يطلق عليها المادة الثانية من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لسنة ١٩٦٩ .

2 د. عصام العطية ، مصدر سابق ، ص١١٢ وما بعدها .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفصل الثالث

القيود على علاقة العمل

تعد مرحلة الغاء نظام الطوائف المرضية ، المرحلة التي ساوت فيها حرية العمل للعامل وبذلك له أن يعمل أو لا يعمل وأن يختار القضية التي تناسبه ومكان عمله وأن يختار وفق هذا الأمر طريقة ووقت عمله نظرياً [1]، ولكن وأن أقر النظام القانوني في العصر الحديث بحق العامل هذا ، ألا أن سياقات المصلحة العامة والخاصة يحسن سير العمل في المشاريع وتدوير متطلبات الاقتصاد وبشكل مستمر ناهيك عن المصلحة الخاصة لمؤدي العمل فرضت بشكل متعمد جملة من التنظيمات التي وفقاً للنظرية أعلاه تعد قيوداً على (حرية العمل) وبما يراعى فيه إقامة مصلحة العامل وأن ترتيب حقوق له على أساسها وبموجب نصوص آمرة تقتضي بطلان التصرف المخالف ، أوالاتفاق المخالف ألا أن كان مراعياً لقاعدة زيادة حقوق العامل ، وترتيب الجزاء الجنائي على ذلك .

المبحث الأول

التشغيل والتدريب المهني

يمثل كلاهما أبرز صور تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بأهداف عدة منها قانون العمل الجديد إذ يكون العمل حق لكل مواطن فيفترض أن تقوم الدولة بتوفيره

---

[1] Liberte du travail وهي تختلف عن الحق في العامل ، Droit du travail وهي التزام الجماعة (ممثلة بالدولة) بالاعتراف للفرد بحق في العمل وعدم أجباره عليه وإقامة العوائق لعمله وهما مترافقان لا متنافران ، G.Lyon-CAEN, Liberte positive du travaile Liberte negative du travail , Liege-1967

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

على أساس تكافؤ الفرص ودون أي تمييز ولذلك أستخدم القانون أسلوب الجهات المتخصصة للتشغيل مع الإهتمام بالتدريب المهني بعده الوسيلة لتطوير العمل .

المطلب الأول

التشغيل

أهتمت منظمة العمل بالتشغيل لكونه يوفر عمل لكل عامل باحث عن العمل ويوفر عامل لصاحب العمل الذي يرغب بسد الفراغ في مشروعه ولذلك أصدرت المنظمة الدولية الاتفاقية رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٨ وقد صادق العراق عليها بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٥١ ، وتبعاً لذلك فقد نصت أغلب قوانين العمل العراقية السابقة على أنشاء وكالات استخدام وبالطريقة نفسها جاء تنظيم المشرع العراقي في القانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

الفرع الأول

سياسات التشغيل

تشكل وبقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى (اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة) وتكون برئاسة الوزير وبحضور ممثلين عن كل وزارة معنية بالتشغيل وعن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً ، وهذه اللجنة تكون مسؤولة عن رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني [1]، وتطبيقاً لهذه السياسة في العراق فأنه تتولى وزارة العمل مهام التشغيل وفق السياق الآتي :

---

[1] المادة (١٧) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أولاً : قسم التشغيل :

تقوم وزارة العمل بإنشاء أقسام للتشغيل توزع بشكل يسهل على أصحاب العمل الأتصال بهم لغرض الحصول على العمال المناسبين لمشاريعهم :

١. مهام قسم التشغيل لتنظيم سوق العمل :

أ. تقديم الخدمات المجانية للباحثين عن العمل ولأصحاب العمل مجاناً حسب الفرص المتاحة .

ب. بغية تحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية يتعاون قسم التشغيل مع القطاعات العام والخاص والتعاوني والمختلط لتنظيم سوق العمل .

ج. إعداد البيانات الدورية لتوفير المعلومات الضرورية لسوق العمل على صعيد الدولة والمهن والصناعات .

د. اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل (أنتقال القوى العاملة من مهنة الى أخرى أو لمنطقة فيها فرصة عمل أفضل أو من دولة الى أخرى على أساس مبدأ المعاملة بالمثل) .

٢. مهام قسم التشغيل لتسجيل الباحثين عن العمل :

وبغية مساعدة العمال لإيجاد العمل الذي يتناسب ومهاراتهم المهنية وقدراتهم العقلية والبدنية ومساعدة أصحاب العمل لإيجاد العمال المناسبين للأعمال التي ستوكل لهم فأنه يتولى قسم التشغيل المهام التالية :

أ. تسجيل الباحثين عن العمل ، وبيان مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم ورغباتهم وإجراء مقابلات معهم وتقييم قدراتهم البدنية والمهنية ومساعدتهم للحصول على التوجيه والإرشاد المهني أو إعادة التدريب .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ب. منح الباحث عن العمل وثيقة تسمى (بطاقة التشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية به ونوع العمل الذي طلبه .

ثانياً : مكاتب التشغيل الخاصة :

تتولى وزارة العمل إصدار التراخيص الخاصة بإنشاء مكاتب التشغيل الخاصة وفق أحكام خاصة تتولى وزارة العمل إصدار تعليمات تنفيذية لتنظم عملها وشروط تجديد والغاء التراخيص على أن تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بعدم تقاضي أي (عمولة) أو (اجر) من العامل لقاء تشغيله [1].

الفرع الثاني

إجراءات التشغيل

إجراءات التشغيل للعامل الراغب بالعمل ولصاحب العمل الراغب بالحصول على عامل ترتبط بعلاقة ثلاثية الأطراف يكون فيها قسم التشغيل اللاعب كبير في هذا التنسيق بينهما .

أولاً : إجراءات التشغيل الخاصة بقسم التشغيل :

بعد إن يقوم مكتب التشغيل بمنح العامل (بطاقة التشغيل) التي تتضمن كل المعلومات الضرورية عن العامل يتولى الآتي :

١. الحصول على معلومات دقيقة من صاحب العمل عن الوظائف الشاغرة التي أخبر القسم بها والمتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين .

---

[1] المادة ٢٣)قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٢. ترشيح الباحثين عن العمل العراقيين ممن تتوافر فيهم المهارات المهنية والقدرات العقلية والبدنية للأعمال المتاحة لهم ولغيرهم من العمال غير العراقيين إذا توافرت فيهم المؤهلات ومواصفات العمل .

٣. إحالة الباحثين عن العمل من مكتب تشغيل الى آخر وفي حالة تعذر إيجاد العمل المناسب للباحثين عن العمل أو في حالة تعذر ملئ الشاغر بالصورة المناسبة من القسم الأصلي أو إذا تطلبت ظروف أخرى هذا الأجراء بشرط موافقة الباحث عن العمل .

ثانياً : إجراءات التشغيل الخاصة بصاحب العمل :

يلتزم صاحب العمل بما يأتي :

١. أبلاغ قسم التشغيل في منطقته عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لا تزيد على ١٠ أيام من حدوث الشاغر .
٢. تقديم طلب الى قسم التشغيل يبين فيه نوع العمل والمواصفات المطلوبة في الباحث عن العمل .
٣. تلبية الطلب يكون بالدرجة الأولى من السجلات الموجودة في القسم الذي تم تقديم الطلب اليه وإلا فيتم الاتصال بالأقسام الأخرى .
٤. تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح أو الاعتذار عن تلبية الطلب خلال ١٥ يوم من تاريخ ورود طلب صاحب العمل لتسجيل في القسم المختص .
٥. لصاحب العمل تشغيل العمال مباشرة عند اعتذار أقسام التشغيل .
٦. يعاقب صاحب العمل المخالف بالشكل التالي :

أ- الحبس لمدة لا تقل عن (٣) أشهر ولا تزيد على (٦) أشهر وغرامة لا تقل عن (مئة) ألف دينار ولا تزيد على (خمسمائة) ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ب- تتعدد العقوبة الملزمة بتعدد في ارتكاب المخالفة بحقهم .

ج- تضاعف عقوبة الغرامة إذا تكررت المخالفة .

ثالثاً : إجراءات التشغيل بالنسبة للعامل :

العامل الذي تم تسجيله في مكتب التشغيل ومنح (بطاقة التشغيل له) رفض العمل الذي رشحه له إذا كانت :

١. لديه أسباب موضوعية تحول دون قبوله للعمل .

٢. لعدم تناسب العمل مع مهنته ودرجة مهارته .

وبخلاف ذلك يسقط حقه في التسلسل وله أن يتقدم بطلب جديد ويمنح تسلسل جديد بذلك .

المطلب الثاني

التدريب المهني

يقصد بالتدريب المهني وضع المعلومات النظرية موضح التطبيقات الممارسة أي الاحتكاك بها على الميدان الواقع العملي [١].

الفرع الأول

أهداف وبرامج التدريب المهني

وقد نص المشرع العراقي على جملة من الأهداف وكما حدد برامج التدريب المهني:

---

[1] وبذلك يختلف عن عقد تعليم المهنة (التدرج) فيبدأ على التعلم النظري والعلمي لدى صاحب العمل وهو ما عرفه قانون المدني العراقي في المادة ٩٢٦ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أولاً : أهداف التدريب المهني :

وفق المادة ٢٥ قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فإنه يهدف بالتدريب المهني الى ما يأتي :

١. تدريب من هم في (سن ما قبل التشغيل) وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية أمداد قطاعات العمل المختلفة .

٢. إعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف المستويات المؤهلات .

٣. تطوير المهارات وإعادة التدريب لرفع المستوى العمال وكفاءتهم المهنية والإنتاجية.

ثانياً : برامج التدريب :

تحدد المهن التي تخضع للتدريب ومدة التدريب لكل مهنة والبرامج النظرية والعملية التي يجب أن تدرس وتطبق معايير الجودة في التدريب ونظام الاختبار والشهادة التي تمنح والبيانات التي يجب أن تسجل فيها بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية [١].

ويضاف الى سوق العمل مهن جديدة وفق متطلبات السوق بناء على التنسيق بين وزارة العمل ومنظمات العمال وأصحاب العمل ويتم وفق برامج خاصة إعداد عمال ومهارات خاصة بغية تنظيم التشغيل فيما بعد [٢].

---

[١] المادة(٢٦/خامساً (قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

[٢] المادة ٢٦/خامساً قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الثاني

العلاقة القانونية للتدريب المهني

ينظم قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أحكام التدريب المهني والجهات التي تتولى مهام التدريب وكيفية أنهائه .

أولاً : الجهات التي تتولى التدريب المهني :

أحال المشرع العراقي التدريب المهني الى جهتين الأولى ترتبط بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والثانية عموماً من القطاع الخاص .

الغصن الأول

دائرة التدريب المهني

١. تقدم مراكز التدريب المهني العامة (دائرة التدريب المهني) وحتى الخاصة برامج التدريب المهني الى قسم التشغيل ويتولى قسم التشغيل تقديم النصح حول أنواع المهارات وبرامج التدريب المهني وتنظيم التشغيل بعد التدريب .

٢. للباحثين عن العمل الالتحاق ببرامج التدريب مجاناً .

٣. تكون دائرة التدريب المهني مسؤولة عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال خلال مدة التدريب على أساس الحد الأدنى للأجر ، وفي حالة إصابة المتدرب أو وفاته أثناء التدريب أو بسببه وتطبق بحق المتدرب أحكام تقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفصل الثاني

التدريب في القطاع الخاص

١. على الشركات الخاصة والمنظمات غير الحكومية المختصة بالتدريب الحصول على (إجازة وزارة العمل) .

٢. تخضع للتفتيش والمراقبة والتقويم لبيان مدى صلاحياتها للتدريب .

٣. يفرض رسم على المركز التدريبي الذي يقدم طلباً منحه إجازة مقدارها مليون دينار [١]، وتستثنى من ذلك منظمات العمال والمجتمعات المدنية لأنها تقدم الخدمات مجاناً.

٤. تعاقب مراكز التدريب المهني المخالفة لنصوص العقد المكتوب مع المتدرب بسحب الإجازة وغرامة بين مليون الى مليوني دينار وللوزير بعد إزالة المخالفة الموافقة على فتح المركز بعد الطلب وتحميله تكاليف لجان الكشف والتقييم [٢].

ثانياً : العلاقة القانونية بين مراكز التدريب ومتدرب :

ينظم العلاقة بين المتدرب والجهة التي تتولى التدريب أياً كانت عامة أم خاصة وفق القواعد التالية :

١. تنظم علاقة المتدرب في برامج التدريب بموجب (عقد مكتوب) يحدد أهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب ويشمل ذلك التدريب في مواقع العمل وبما يطابق تعليمات وزير العمل .

---

[1] (تسجل المليون دينار إيراداً لدائرة التدريب المهني فضلاً عن تحمله تكاليف لجان الكشف والتقييم) مادة(٢٦/ثالثاً/ب) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

[2] المادة(٢٩ قانون العمل) رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٢. ويلاحظ فيما إذا كان هناك (اتفاقات جماعية) تحدد حقوق وواجبات العمال فيما يتعلق بالتدريب المهني .

٣. على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشر بالتدريب .

٤. أنهاء عقود التدريب المهني :

أ- للمتدرب الانسحاب من برامج التدريب (بإرادته المنفردة) .

ب- لمركز التدريب أنهاء عقد التدريب في (أي وقت) بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب (بشكل كاف) أو (عدم انضباطه) أو عدم (إحرازه لتقدم ملموس) وفقاً للتقارير الدورية .

ت- ليس لأي من طرفي عقد التدريب المهني المطالبة (بالتعويض) من الطرف الآخر إلا إذا (تضمن العقد نصاً على ذلك) .

المبحث الثاني

الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل

لارتباط موضوع الصحة والسلامة المهنيتين للعمال معاً من جهة بالتفتيش من قبل السلطات المختصة على المشاريع وإدارتها حول ذلك من جهة أخرى ، فقد أرتأى المشرع العراقي في القانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥وصنفهما في فصل واحد .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

المطلب الأول

الصحة والسلامة المهنية

في سبيل إدارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية يتولى (المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) ومهمة نشر ثقافة السلامة وحماية العمال في مواقع العمل من الأمراض المهنية وإصابات العمل وبالتعاون مع أصحاب العمل (أو الإدارة) وممثلين العمال .

وقد حدد المشرع العراقي أساليب الحماية المعنية بحماية (الصحة) و (السلامة) في مكان العمل.

الفرع الأول

السلامة المهنية

أن الارتقاء بمستوى العمل يتطلب حماية السلامة المهنية للعمال تحقيقاً لمصلحة المشروع ومصلحة العامل [1].

الغصن الأول

القواعد الأساسية للسلامة المهنية

تتمثل تحقيق السلامة المهنية في مراعاة التالي :

أولاً : توفير بيئة عمل لائقة وصحية وسهلة وسليمة وآمنة ويكون ذلك بالتالي :

---

[1] وقد أصدرت تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية ، رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦ ، والمنشور في الوقائع العراقية العدد ٤٤٢١ بتاريخ ٢٠١٦/١/٢٤ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أ- تدريب العمال على كيفية تجنب المخاطر المهنية .

ب- نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العمال وتعليق التعليمات الخاصة (بمخاطر العمل) في مكان ظاهر في موقع العمل .

ت- توفير مستلزمات الإسعافات الطبية الأولية في موقع العمل .

ثانياً : توفير الرعاية الطبية : ويتمثل ذلك بالتالي :-

أ- الفحص الطبي الدوري لكل العمال .

ب- الإبلاغ عن حوادث العمل والإصابة بالأمراض المهني متضمنة تاريخ العامل المصاب الطبي والظروف المحيطة به بالمشروع مع إعداد تقرير سنوي إذ كان مشروعاً يزيد عدد عماله عن ٥٠ عامل .

ت- اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية الصحة والسلامة المهنية وخاصة بفحص المراجل وأجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وأدوات الرفع .

ث- توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة بشكل مجاني للعمال .

ثالثاً : يتمتع المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بحق منح أجازه صحية وسلامة مهنية للمشروع بعد دفع رسوم و تنظيم خطة للطوارئ .

الفصل الثاني

التزامات أطراف العلاقة الإنتاجية فيما يتعلق بالسلامة المهنية

وتتمثل أطراف العلاقة (بالوزارة ، العمال ، صاحب العمل) إذ يعد كل منهم مسؤول عن الحوادث والإصابات المهنية ، ولذلك فقد ضمنه المشرع التزامات على كل منهم :

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أولاً : التزامات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، تكون الوزارة مسؤولة من خلال المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية عن (أعداد سياسة) وطنية ملزمة بتطويرها وتتمثل بالتالي :

أ- تحديد وتقويم مخاطر العمل مع وجوب أجراء قياس للملوثات في بيئة العمل وأخذ نماذج من موقع العمل مع ابلاغ صاحب العمل .

ب- مراقبة العوامل المؤثرة على صحة وسلامة العمل بما في ذلك أماكن المبيت والأكشاك والمرافق الصحية التي يوفرها صاحب العمل .

ت- تقديم النصح حول تخطيط وتنظيم العمل بما في ذلك الآلات .

ث- المشاركة في تطوير برامج تحسين ممارسات العمل وفحص القديم من النواحي الصحية للمعدات الجديدة .

ج- مراقبة صحة العمال وأصحاب العمل .

ح- تكييف العمال مع العمل والإسهام في إجراءات (التأهيل المهنية) .

ثانياً : التزامات صاحب العمل [1]:

يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع الورش التي يعمل فيها العمال في المشروع ويكون مسؤولاً عن التالي :

---

[1] المادة (٥)تعليمات العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦ (تتحدد المسؤولية عنها السلامة المهنية في المشروع وما يأتي : أولاً : في المشاريع التي يكون عدد عمالها ٥٠ عامل قد تناط المسؤولية بأحد العاملين فضلاً عن واجباته . ثانياً : في المشاريع التي يبلغ عدد عمالها ٥٠ عاملاً الى ١٠٠ عامل تناط المسؤولية بأحد العاملين على أن يكون متفرغاً بصورة كاملة لهذه المسؤولية . ثالثاً : في المشاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من ١٠٠ عامل ولغاية ٥٠٠ عاملاً تناط المسؤولية بلجنة في المشاريع تسمى لجنة السلامة الصحة المهنية وتتكون من صاحب العمل أو من يحمله المدير الفني ، رؤساء الأمناء الفنية طبيب المشروع أو الممرض وممثل عن العمال والسلامة المهنية أما أذا كانوا أكثر من ٥٠٠ عامل تناط اللجنة والمهام على عاملين أثنين يتفرغان لهذه المهنة .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أ- أحاطه العمال كتابة قبل المباشرة بالعمل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها .

ب- تعليق تعليمات الصحة والسلامة المهنية في موقع العمل في مكان واضح ظاهر .

ت- التعاون مع ممثلي العمال والنقابيين في المشروع فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية للعمال .

ث- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال بما في ذلك وسائل الوقاية من مخاطر المهنة مجاناً والإسعافات الطبية الأولية وبما يتناسب مع نوع العمل وفي أماكن مخصصة ومعروفة في المشروع .

ج- يعاقب صاحب بغرامة لا تقل عن خمسمئة الف دينار ولا تزيد عن مليون أو الحبس من شهر لستة أشهر في حالة المخالفة .

ثالثاً : التزامات العامل :

ويفرض المشرع على العامل عدد من الالتزامات في مجال الصحة والسلامة المهنية بغية الحفاظ عليه ، ومع أن المشرع العراقي قد نص على أن عدم التزام العامل (بالمعايير القانونية) للسلامة المهنية لا يعفى صاحب العمل من التزاماته وتتمثل التزامات العامل بالتالي :

أ- أتباع الأوامر والتعليمات المتعلقة بالوقاية والسلامة المهنية مع استخدام الوسائل الوقائية المناسبة .

ب- عدم أدخال المؤثرات العقلية (المسكرات والمخدرات وغيرها) الى موقع العمل أو الحضور وهم تحت تأثيرها .

ت- التقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري وفق ما يقرره الطبيب في المشروع أو الجهة الطبية المختصة .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ث- الابتعاد عن مواقع العمل في حالة الخطر الحقيقي والتعاون مع صاحب العمل في هذا المجال .

الفرع الثاني

الصحة المهنية

مع عدم تحميل العامل أية تكاليف لتوفير بيئة عمل صحية وآمنة بما في ذلك الرعاية الطبية وتكاليف الأدوية الموصوفة والفحوص اليدوية والمختبرية والأشعة والفحوص الأولى ، فقد أدرج المشرع العراقي عدد من الالتزامات على صاحب العمل تتراوح حسب حجم مشروعه :

أولاً : على صاحب العمل توفير وسائل الإسعاف الطبية في مكان العمل وعليه :

أ- إذا كان عدد عماله يزيد عن ٥٠ عامل استخدام ممرض ملم في شؤون الإسعاف الطبي والتقاعد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل مع تقديم العلاج والأدوية مجاناً .

ب- إذا زاد عدد العمال عن ١٠٠ فعلى الطبيب الدوام لمدة لا تقل عن ساعتين يومياً .

ت- إذا زاد عدد العمال عن ٥٠٠ عامل فيعين صاحب العمل طبيباً معتمداً وينشأ مستوصفاً خاصاً تتوافر فيه وسائل المعاينة والعلاج ويتولى الطبيب تقرير الحالات التي تحتاج الى إجازة مرضية أو معاينة لأطباء اختصاص وجراحين.

ث- ويمكن لأصحاب العمل في منطقة بها عدد من المشاريع الاتفاق على إنشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات الطبية .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثانياً : يطبق الأحكام الخاصة بإصابات العمل في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على العمال غير المضمونين ويلتزم صاحب العمل بالتالي :

أ- يدفع صاحب العمل الى دائرة الضمان الاجتماعي ازاء التزاماتها تعويضاً للعمال يتمثل بـ(٥٠%) من الأجر اليومي للعامل أو الشهري لمدة سنة إذا سببت الإصابة عجزاً جزئياً للعامل .

ب- يدفع صاحب العمل الى دائرة الضمان الاجتماعي ازاء أداء التزاماتها تعويضاً للعمال إذا سببت الاصابة عجزاً يصل الى ١٠٠% من أجر العامل اليومي أو الشهري إذا سببت الإصابة بوفاة العامل أو نتج عن الإصابة بعجز كلي .

المطلب الثاني

تفتيش العمل

تكمن اهمية التفتيش في كونه الجهاز الذي يتولى الإشراف على تطبيق قانون العمل ومراقبة تنفيذ أحكامه وهو يمثل أبرز مظهر لتدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي (لحق العمل) يعود ذلك الأصل (القاعدة الدولية) بحكم إصدار منظمة العمل الدولية لعدد من الاتفاقيات الدولية التي العراق قد صادق عليها ومنها الاتفاقيات رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ والتي قد صادق عليها العراق بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٥٠ .

الفرع الأول

مهام وتشكيل لجان التفتيش

يلاحظ أن المشرع العراقي التزام بمبدأ قديم وهو (إخضاع المشاريع وأماكن العمل المشمولة لأحكام قانون العمل الى تفتيش العمل تحت أشراف وتوجيه الوزارة) .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

وذلك وفق المهام والتشكيلة التالية :

الفصل الأول

مهام قسم التفتيش

إذ يتولى قسم التفتيش في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المهام الآتية :

أولاً : تأمين إنفاذ أحكام هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم أثناء قيامهم بالعمل .

ثانياً : تقديم المعلومات والإرشادات الفنية الى العمال وأصحاب العمل حول الوسائل والأساليب الكفيلة لتنفيذ الأحكام القانونية والاتفاقات الدولية .

ثالثاً : إعلام الوزارة بالمخالفات والإساءات المتعلقة بالعمل التي تعد نقطة فراغ في القانون .

رابعاً : توفير آلية محددة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق الانتهاكات لحقوقهم المقررة قانوناً بوضع آلية استرشاديه لتلك الشكاوى وما يجب تضمينها من معلومات وطريقة إيصالها الى قسم التفتيش .

الفصل الثاني

تشكيل لجان التفتيش

مع اشتراط المشرع العراقي على مفتشو العمل عدم تعارض أعمالهم الأساسية (أياً كانوا) مع مهمتهم كمفتشي عمل ولا علاقاتهم على حيادهم نجد أنه تشكل اللجان بالشكل التالي وفق الشروط الآتية :

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أولاً : عضوية اللجان :

تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً وممثل عن العمال الأكثر تنفيذاً مع الزام اللجنة بمرافقة ممثل عن (المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) في المشاريع التي تتطلب ذلك أي بحسب الشكوى المقدمة أو المعلومة الواصلة للوزارة حول تهديد حياة العمال أو صحتهم .

ثانياً : شهادة مفتش العمل :

لا يعين مفتش العمل إلا من كان :

أ- حاصل على شهادة جامعية أولية على الأقل ذات الاختصاص .

ب- ناجحاً في دورة تدريبية لهذا الغرض .

وبذلك رفع المشرع العراقي في القانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الدرجة العلمية المطلوبة من شهادة الإعدادية كأقل درجة الى البكالوريوس مع تطور الثقافة العامة في العراق وفتح مجالات التعليم الجامعي وخاصة الأهلي وتمكن الأغلب من الدراسة في العراق .

ثالثاً : أداء اليمين وهويات اللجان :

يؤدي مفتش العمل وممثل العمال وممثل أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً قبل ممارسة عمله أمام الوزير ومن يخوله اليمين القانونية الآتية :

(أقسم بالله العظيم أن أقوم بواجبي بأمانة وحياد وأن لا أفشي سراً من أسرار المهنة التي أطلع عليها بحكم بوظيفتي هذه حتى بعد تركي لها) ، ويمنح العضو بطاقة هوية موقعة من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم لهم إبرازها عند الحاجة .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

رابعاً : الجهات المساندة للجنة التفتيش :

للجنة التفتيش الاستعانة بالخبراء والمختصين من أصحاب المؤهلات العلمية كالأطباء والمهندسين وخبراء العلوم الكيمياوية والبيولوجية حسب الحاجة .

كما تلتزم قوى الأمن بتلبية طلب لجان التفتيش بمؤازرتهم في أثناء قيامهم بمهامهم.

الفرع الثاني

صلاحيات وسلطات لجان التفتيش

يلاحظ أن المشرع العراقي في مقابل منح لجان التفتيش صلاحيات وسلطات مدعومة بنص القانون واسعة فأنه يصنع محظورات بحكم اليمين المؤدى أما الوزير والمتمثل بالآتي :

١. تحقيق أية فائدة مباشرة أو غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم .
٢. أفشاء الأسرار التي يطلعون عليها قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل ويتعرضون للمسائلة القانونية عند إفشائها .

تبعاً لهذا التنظيم فأن المشرع منحها للسلطات والصلاحيات حسب درجة وشدة المخالفات :

أولاً : صلاحيات لجان التفتيش المعتادة :

تخول لجان التفتيش المهام الآتية لأداء أعمالهم المكلفين بها المعتادة :

١. الدخول الى مكان العمل الخاضع للتفتيش بحرية ودون سابق إنذار وفي أي وقت من النهار والليل إذا كان الإبلاغ المسبق يؤثر على قيامهم بمهامهم .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٢. إجراء أي فحص أو استفسار تعّده ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لقانون العمل والقوانين الملحقة به وخاصة ما يأتي :

أ- التحقق مع صاحب العمل أو عمال المشروع كلاً على انفراد أو لحضور الشهود .

ب- الاطلاع على أي كتب أو سجلات أو مستندات يمكن الاحتفاظ بها كواجب ينص القانون وتعليماته ويمكن أخذ نماذج من هذه الوثائق .

ت- التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة قانوناً .

٣. أخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على أن يبلغ صاحب العمل بذلك أو من ممثليه في الإدارة .

وتتراتب على اهمية الصحة والسلامة المهنية الإجراءات الآتية :

أ- يلتزم ممثلي العمال في المشروع بالتعاون مع صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية مع إلزامهم بعدم أفشاء الأسرار التجارية عند التعاون مع لجان التفتيش .

ب- التعاون بسرية تامة مع شكاوى العمال وعدم التصريح لصاحب العمل أو ممثله عن أسباب الزيارة .

٤. إعداد تقرير مفصل عن كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوجيهات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق صاحب العمل المخالف مع وجوب الطلب خطياً من صاحب العمل إزالة المخالفة خلال مدة محددة .

٥. على الوزير توجيه إنذار صاحب العمل المخالف قبل إحالته الى المحكمة المختصة وتبعاً لتقرير لجنة التفتيش يحال صاحب العمل الى محكمة العمل المختصة

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أو يقرر الوزير أحالته الى المحكمة الجنائية حسب الأحوال إذ بعد تقرير اللجنة دليلاً ضده في المحكمة عند إصدار قرارها ما لم يثبت خلاف .

٦. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر أو غرامة مئة ألف دينار ولا تزيد عن نصف مليون دينار كل من منع لجان التفتيش من أداء عملها .

ثانياً : صلاحيات لجان التفتيش العاملة :

يلاحظ أن لجان التفتيش قد تواجه واقع مخالفة صاحب العمل لأحكام قانون العمل والقوانين والتعليمات الملحقة به ، التي قد يمكن التصرف ازاءها وفق آلية محددة بإنذار صاحب العمل والزامه بإزالة المخالفة والا يحال الى المحاكم المختصة بشكل يتطلب أخذ وقت عندما تكون هذه المخالفة لا تمثل خطراً على حياة العمال أو سلامتهم ، بمعنى يمكن تأجيل العقوبة بإمهال صاحب العمل ، ألا أن الصلاحيات الحقيقية التي منحها المشرع العراقي للجان التفتيش تتمثل في (وجود الخطر الوشيك) على سلامة وصحة عمال المشروع تتمثل :

١. اتخاذ الإجراءات الحاصلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل إمهالا كما في ذلك توقيف العمل كلياً أو جزئياً أو أخلاء مكان العمل .

٢. للوزارة وبناء على تقرير لجان التفتيش أن تقرر غلق مكان العمل أو إيقاف عمل آلة أو أكثر إذا أمتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية أو في حالة أخرى منع لجان التفتيش المختصة من دخول أماكن العمل أو حتى زوال سبب الغلق أو الإيقاف بعد إنذاره بإزالة المخالفة .

٣. يستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب الحالتين السابقتين كامل أجورهم عن مدة (الأغلاق) أو (التوقف) .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

وتكون هذه دون انقطاع تام خلال اسبوع العمل وبالشروط التالية وهذه تصح حتى للاب العامل الذي لديه طفل وليس فقط للعاملة:

أ. بموافقة صاحب العمل .

ب. يكون لدى العامل او العاملة طفل او اكثر دون السادسة ومريض.

ج. الانقطاع لمدة ثلاثة ايام عن كل حالة تفتضيها ذلك.

د. عدم استحقاق الاجر طيلة مدة الانقطاع .

ملحوظة / يلاحظ ان المشرع العراقي اعفي من تطبيق احكام الفصل الخاص لحماية عمل العاملات من كانت تعمل في :

أ. مشروع عائلي ب. لا يعمل في المشروع سوى افراد الاسرة ج. الادارة تكون للزوج او الاب او الام او الاخ .

المطلب الثاني

حماية الاحداث

حظي موضوع حماية (العامل الحدث) باهتمام منظمة العمل الدولية ومنذ بداية تأسيسها فقد اصدرت الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩١٩ والمتعلقة بالحد الادنى لسن العامل والاتفاقية رقم (٧٧) لسنة ١٩٤٦ المتعلقة بالفحص الطبي بالنسبة للأحداث والاتفاقية رقم(٩٠) لسنة ١٩٤٨ متعلقة بتشغيل الاحداث ومنع عملهم ليلا في الصناعة وكذلك العربية الصادرة من منظمة العمل العربية مثل الاتفاقية العربية رقم (٦) التي تحدد (١٥) سنة للعمل كحد ادنى في الاعمال الصناعية والاتفاقية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية للعمال الاحداث.

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

إذ ان اصل القاعدة الخاصة بحماية الاحداث دولية فقد تماشت اغلب قوانين العمل العراقية مع هذه الاحكام ومنها القانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الفرع الاول

الحد الادنى لسن العمل

من نصوص القواعد المذكورة في القانون في الفصل الخاص بحماية الاحداث نجده يشير الى استخدام مصطلح (حدث) للإشارة الى العامل في الحد الادنى بمعنى من كان طفلا اصبح تشغيله غير مشروع [١].

١. إذ عرفه المشرع العراقي بالقانون النافذ في المادة (٢٠/١) بانه ((كل شخص ذكرا كان ام انثى بلغ (١٥) من العمر ولم يتم (١٨) سنة))

٢. إذ لا تنفذ احكام هذا القانون على الاحداث الذي تزيد اعمارهم على (١٥) سنة ويعملون في وسط عائلي تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ ويقوم المشروع بالإنتاج من اجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالا بأجر .

٣. ويعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (مئة) الف دينار ولا تزيد على (خمسمائة) الف دينار.

[١] والطفل وفق المادة(٢١/١) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فالطفل هو (أي شخص لم يتم ١٥ من العمر) وفي ذكر تداخل مع تعريف الحدث وهو خطر إذ الأصح القول (أي شخص بلغ ١٥ من العمر) .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الثاني

تنظيم عمل الأحداث

ويلزم صاحب العمل الذي يشغل أحداث (ممن يجيز القانون تشغليهم) بوضع نسخة من الأحكام الخاصة بحمايتهم في مكان بارز وواضح في لوحة الإعلانات في مقر العمل .

ويرتب القانون عدد من الالتزامات على صاحب العمل فضلاً عن إذا ما تقدم منها الآتي:

أولاً : الفحص الطبي :

١. لا يجوز تشغيل الأحداث في (الأعمال المسموح بها) إلا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من قبل لجنة طبية تؤكد لياقتهم البدنية والمقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه.

٢. تصدر شهادة إثبات اللياقة البدنية للحدث لعمل ما وفقاً لما يأتي :

أ- شروط تشغيل محددة .

ب- عمل محدد أو مجموعة أعمال محددة لها المخاطر الصحية نفسها مصنفة من الجهة المختصة .

٣. تبقى لياقة الأحداث خاضعة للرقابة الصحية حتى أكمال ١٨ سنة .

٤. يجب تكرار الفحص الطبي للياقة للعمل حتى بلوغ العامل ٢١ التي تقرر اللجنة المختصة إنها تتضمن مخاطر صحية غالبة .

٥. لا يجوز أن يتحمل العامل الحدث أو والديه أي تكاليف عن الفحوصات الطبية .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٦. عن صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل المنصوص عليها في القانون في ملف أو إعطاء مفتش العمل للاطلاع عليه أو إعطاء مفتش العمل رقم السجل الذي حفظت فيه هذه الشهادة .

ثانياً : ساعات العمل والراحة للعامل الحدث والإجازة السنوية :

١. لا يجوزان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ ١٦ سنة على ٧ ساعات يومياً .

٢. تتخلل ساعات العمل مدة استراحة أو أكثر لمدة لا تقل عن ١ ساعة بعد ٤ ساعات عمل متواصلة .

٣. يستحق العامل الحدث ممن يجوز تشغيلهم إجازة سنوية مدة ٣٠ يوماً في السنة .

الفرع الثالث

الأعمال التي يحظر تشغيل لعمال الأحداث فيها

تحدد بتعليمات تصدر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الأعمال التي تضر بصحة الأحداث وسلامتهم وأخلاقهم والأعمال الخطرة ودرجات الحرارة غير الاعتيادية أو الضجيج أو الاهتزاز وفقاً للأحكام التي أدرجها المشرع فأنه تحظر العمل وفق المبادئ التالية :

أولاً : الأعمال الليلية :

إذ يحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية أو المختلطة .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ثانياً : الأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث [1]:

إذ يحظر تشغيل الأحداث أو دخولهم مواقع العمل في الأعمال التي قد تضر طبيعتها أو ظروف العمل بها بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم .

وقد أورد المشرع الأعمال على سبيل المثال لا الحصر ومنها ما يأتي :

أ- العمل تحت الأرض وتحت سطح الماء وفي المرتفعات الخطرة والأماكن المحصورة .

ب- العمل بآليات ومعدات وأدوات خطرة أو التي تتطلب تدخلاً يدوياً أو نقلاً لأحمال ثقيلة .

ت- العمل في بيئة غير صحية تعرض الأحداث للمخاطر أو تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية أو الضجيج أو الاهتزاز الذي يضر بصحتهم .

ث- العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة أو في بعض ظروف العمل الليلي.

---

[1] وقد أصدرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية التعليمات رقم ٥ لسنة ٢٠١٧ الخاصة بالأعمال الضارة والخطر لصحة الأحداث ، إذ نصت المادة ١ على أنها : ١- حمل القانون على الظهر بدون آلة مساعدة للعمل ، ٢- أعمال الشوا عيل في معامل الطابوق ، ٣- العمل في المناجم والمقالع والمحاجر ، ٤- أعمال تركيب الهياكل الحديدية على علو شاهق أو العمل في تركيب الجسور الحديدية ، ٥- عمل الغواصين ، ٦- العمل في الموانئ ، ٧- التحميل الثقيل ، ٨- تحضير المواد الكيمياوية ، ٩- الأعمال التي تنتج عنها أتربة كالأتربة الناتجة عن خلط وتحضير عجينة الإسمنت والدباغة بالطرق اليدوية ، ١٠- أعمال استخراج النفط ، ١١- أعمال رش المبيدات ، ١٢- أعمال المحارب ، ١٣- أعمال السباكة والتطهير ، ١٤- الأعمال التي تضر بالرئة ، ١٥- العمل في السابلوات والمكائن ، ١٦- الأعمال التي تصدر عنها إشعاعات أيونية ، ١٧- الأعمال التي تنتج عنها عدوى فايروسيه كالعمل مع الأطباء والمضمدين والمختبرات ، ١٨- أعمال تصنيع أو تقديم المواد الكحولية .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الرابع

علاقة العمل الفعلية

لقد عالج المشرع العراقي موضوع تشغيل العمال دون السن المقررة فقد نص على أنه بوجود علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب أحكام هذا القانون فأنه يترتب الأثار التالية :

أ- يلتزم صاحب العمل بدفع أجوره المتفق عليها .

ب- تعويض العامل في حال إصابته أثناء العمل أو من جرائه بصرف النظر عن توفر الركن الخطأ .

ت- وإذ أن التشغيل تم خلافاً لقاعدة الآمرة وهو منع التشغيل دون السن المقررة فأنه يعد العقد باطلاً .

المطلب الثالث

حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية

أن العمل في المقالع والمناجم واستخراج المواد المعدنية يعّد من الأعمال المرهقة فلذلك خصه المشرع بعناية متميزة وأورد أحكاماً لتنظيمه بشكل يلائم مع ظروف أدائه .

الفرع الأول

الأعمال الداخلة من ضمنه وإجراءات التشغيل فيها

أن الحماية التي يفرها المشرع للعمال يفترض تحديد نطاق المشاريع الداخلة من ضمنها والأحكام الخاصة لتشغيل العمال ابتداء فيها .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفصل الأول



عقد العمل الفردي

نحتاج لإيضاح ماهية العقد الفردي بتبيان تعريفه وعناصره وتمييزه عن غيره من العقود ثم الانتقال عند ذلك الى آثاره .

المبحث الأول

ماهية عقد العمل الفردي

يعد عقد العمل الفردي الوسيلة التقليدية التي ما تزال الأمثل في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل ونحتاج أولاً الى معرفة مفهوم عقد العمل وعناصره ثم ننتقل الى تمييزه عن غيره من العقود التي تقع على العمل كعنصر أساسي فيها ، ناهيك عن انعقاده .

المطلب الأول

مفهوم عقد العمل وعناصره

يعد عقد العمل الوسيلة التي تقرر فيها حقوق كل من طرفي العلاقة ولذلك سوف نبين ما هي هذه الوسيلة :

الفرع الأول

التعريف بعقد العمل الفردي

لقد عرف القانون المدني العراقي في المادة ١/٩٠٠ عقد العمل الفردي بأنه : عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ، ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته ، مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر ، يكون العامل أجيراً خاصاً .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

فيما عرفه المشرع العراقي في المادة ١/تاسعاً قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بأنه : أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً ، شفوياً أم تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه .

ويتفق التعريفان بأنهما اتفاق ولأداء عمل مأجور وتحت إدارة الشخص الذي سوف يستفيد من خدماته مع ملاحظة الاختلاف أن القانون المدني قد أورد عنوان (الأجير الخاص) تأثراً بمجلة الأحكام العدلية مما يجعله مقصوراً لذاته بمعنى جواز أن يشتغل عند أكثر من صاحب عمل وجواز أن يشتغل لوقت محدد ، وبهذا يمكن أن تتعدد علاقات العمل التي يكون أحد أطرافها عامل واحد متى توافرت في كل منها عناصر عقد العمل التي سنذكرها لاحقاً [١].

الفرع الثاني

خصائص عقد العمل

من التعريف المتقدم يتضح أن عقد العمل يتصف بالخصائص الآتية :

أولاً : أنه عقد رضائي ، فهو ينعقد بمجرد اتفاق أرادات طرفيه ، ولهذا فأنه لا يشترط فيه شكلية معينة ، كما لا يشترط فيه الكتابة للانعقاد [٢].

وهذا ما يبدو واضحاً من نص المادة ٣٧ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بالقول بالفقرة (أولاً) بأنه : يبرم عقد العمل شفهياً أو تحريرياً ... ، ثم ينتقل بالفقرة (رابعاً)

---

١ عقد العمل هو العمل الذي يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر في خدمة آخر وتحت أشرافه ، العطار رقم ٢١ لسنة ٤٣ ق ، جلسة ١٩٨٠/٣/٤ عقد العمل من العقود الرضائية ، مما مقتضاه أن يكون تحديد الأجر باتفاق طرفيه ولا يجوز تعديله إلا رضائهما ، الطعن رقم ١٨٠ لسنة ٤٤ ق ، جلسة ١٩٨٠/٣/٩ ، حسن الفاكهاني ، الجزء الرابع ، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ١٩٨١ .

٢ Contrat Consensuel

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

لإيضاح أن الكتابة هي لغرض تسهيل الإثبات وليس للانعقاد بالنص على أنه في حال عدم وجود عقد عمل مكتوب بين العامل وصاحب العمل يقع عليهما طريقة إثبات وجود العقد وتقديم البيانات على أية حقوق ومطالبات لهم بموجب العقد .

ثانياً : عقد ملزم للجانبين ، إذ يرتب التزامات متبادلة على كل من طرفيه [1].

ثالثاً : من عقود المعاوضة ، إذ يحصل كل من طرفيه على مقابل لما يعطيه فالعامل يتقاضى اجرا في مقابل وضع نشاطه تحت تصرف صاحب العمل وصاحب العمل يدفع الاجر مقابل الانتفاع بنشاط العامل [2].

رابعا : عقد العمل في اعلب الاحيان من (عقود المدة) [3]، اذ يلتزم فيه العامل بان يعمل لمدة معينة او غير معينة فيكون الزمن فيه عنصرا (جوهريا) من عناصر عقد العمل ويترتب على ذلك امران مهمان هما : اولهما : ان بطلان عقد العمل لا تنسحب اثاره على الماضي باثر رجعي ، ثانيهما : أن القوة القاهرة لا تنهي العقد بل توقف أثاره فقط .

خامساً : عنصر الشخصية للعامل (بالذات) وبعض الأحيان يعطى صاحب العمل تكون حمل اعتبار عند العقائد .

الفرع الثالث

عناصر عقد العمل

نستخلص من التعريف الذي أورده القانون لهذا العقد أنه له ثلاث عناصر وهي :

---

[1] Contrat Synallagmatique or bilateral

[2] Contrat a tite onereux

[3] Contrat Successif

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

١. عنصر العمل : أورد المشرع بالقانون النافذ تعريف للعمل بالمادة (١) بأنه : كل جهد أنساني فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سوآءا كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي .

وبذلك يدخل ضمن مفهومه كل ما يبذله الإنسان مقابل أجر فيخرج عن ذلك الجهد الذي يبذله أي كائن آخر غير الإنسان ويخرج كذلك الجهد الذي يؤديه الإنسان دون أجر ، ويتفق الطرفين على العمل وإن كان غير ملزم الاتفاق هذا بل يمكن أن يستخلص مهنة العامل وظروف التعاقد .

١. عنصر الأجر Lasalaire : يعّد هذا العنصر متحققاً متى حصل العامل على مقابل للعمل الذي يؤديه

٢. ازاء صاحب العمل وفق ما يشير اليه المشرع سواء كان (نقداً) أم (عيناً) أياً كان نوعه ، ويلحق بالأجر المتممات الممنوحة للعامل فضلاً عن الأجور المستحقة عن العمل الإضافي ، فإذا لم يتحقق ذلك بحيث كان أداء العمل دون مقابل ، عّد من عقود التبرع فيخرج بذلك على المقصود بعقد العمل ، ونشير الى أن هذا العنصر قد يتحقق على الرغم من عدم التراضي ، صراحة على تحديد مقدار الأجر أو بيان طريقة حسابية في عقد العمل .

وهو ما تقصد به (التبعية الاقتصادية) من يؤدي اليه العمل ، ويتحقق ذلك متى توافر فيه ركنان الأول- الاعتماد في معيشة العامل على أجره يَعّده المورد الرئيس أو الوحيد لعيشه ، الثاني – أن يرصد من يقوم بالعمل نشاطه على خدمة صاحب العمل الذي يؤدي اليه كل ما يحصل من أجر عن عمله [١].

---

١ د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص١٢ وما بعدها .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٣. عنصر التبعية القانونية [١]:

وهو معيار سريان قانون العمل ، إذ لتقرير فيما إذا كان العقد خاضعاً لأحكام قانون العمل عن غيره من القوانين وفي مقدمتها القانون المدني ، فأنه يجب أن يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل ، بتلقيه الأوامر من صاحب العمل سواء كانت فردية أم جماعية مكتوبة وتعرضه للجزاء في حالة الإهمال والتقصير [٢]، وبذلك تخرج العقود التي ترد على العمل ولا يكون فيها العامل تابعاً لإشراف وتوجيه صاحب العمل من نطاق تطبيق قانون العمل ، ويتضح إنه عنصراً أساسياً لتطبيق قانون العمل بالنص على أن يكون العامل (تحت إدارة وإشراف صاحب العمل) في تعريف عقد العمل بنص المادة١/تاسعاً ، والتبعية القانونية قد تكون فنية (كاملة) حيث يخضع العامل لإدارة وتوجيهه كاملة من قبل صاحب العمل في كل دقائق وجزئيات العمل وقد تكون تبعية إدارية (ناقصة) مقتصرة على أشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل كتحديد مكان العمل ووقته وتقسيمه للعمل على العمال ، ويكتفي الفقه المعاصر بهذا النوع من البقية كنفاذ قانون العمل فتعد العقود التي يرتبط بها الأطباء والمهندسون والممثلون والموسيقيون بأصحاب عمل بعقود عمل و إن كان أصحاب العمل لا يحترفون المهنة فلا يكون لهم سوى الإشراف الإداري دون الغني وقد تكون تبعية تنظيمية عندما يمتلك صاحب العمل أكثر من مشروع فلا يستطيع التواجد في كل المواقع في آن واحد ، فيتبعون العمال في جميع المشاريع أوامره عن طريق من يمثله أو يعينه لإيصالها .

---

[1] Subordination

[2] Contrat de enterprise

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الرابع

تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

قد يتشابه عقد العمل مع غيره من العقود في بعض الخصائص ولمعرفة الوصف القانوني الصحيح لا بد من أجراء مقارنة في بعض المعايير ومن ذلك العقود الثلاثة التي غالباً ما يختلط بعقد العمل على أنه نود أن نشير الى غير ذلك من أنواع العقود التي قد تختلط مع موضوع حديثنا (كعقد إجارة السيارة) وإن كنا نركز على عقود المقاولة والوكالة والشركة .

أولاً : عقد العمل وعقد الوكالة [1]:

عرفت المادة ٨٦٤ قانون مدني عراقي عقد المقاولة بأنه : عقد يتعهد به أحد الطرفين بأن يصبح شيئاً أو يؤدين عملاً ، لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر [2].

يتبين من التعريف المتقدم أن كلاً من عقدي المقاولة والعمل يردان على (أداء عمل) يلتزم به أحد الأطراف في مقابل التزام (بدفع الأجر) على الطرف الآخر ، وهذا التشابه يقتضي البحث عن معيار للتفرقة فيما بينهما ، وقد اقترحت لهذا على عدد من المعايير :

١. (معيار أداء العمل بشكل شخصي) إذ تعد شخصية العامل محل اعتبار عند التعاقد مما يستدعي انقضاء عقد العمل عند (وفاة العامل) بينما لا تعد شخصية المقاول معيار لانقضاء العقد .

---

[1] Contrat du dentreprise

[2] وقد أستقر القضاء العراقي على اتخاذ معيار التبعية القانونية لنفاذ القانون العمل ومن ذلك ما ذهبت اليه الهيئة القضائية التالية من الإضبارة ٦٤/علیا/١٩٧٢ الصادر في ١٩٧٢/٣/٢٢ قضاء محكمة العمل العليا ، المجلد الأول القرارات الصادرة من خلال سنتين ١٩٧١-١٩٧٢ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

٢. (مبدأ أداء العمل الافتراضي) إذ أن مجرد حضور العامل الى موقع العمل وإبداء الرغبة والاستعداد لإداء العمل يستحق على أساسه العامل إذا كان المانع يعود الى صاحب العمل الأجر في حين لا يستحق المقاول أجر المقاولة إلا بإداء التزامه.

٣. (الحماية المقررة لأجر العامل) إذ يحاط أجر العامل بقواعد حماية تمنع من الاستقطاع إلا وفق شروط مقيدة بقواعد الأجرة ، في حيث يستطيع صاحب العمل الامتناع عن دفع أجرة المقاولة على أساس الدفع بعدم التنفيذ إذا أمتنع المقاول عن أداء التزامه [١].

٤. يستطيع صاحب العمل إيقاع العقاب باستخدام سلطة الانضباطية في إطار المشروع ولكن لا يستطيع صاحب العمل إيقاع العقاب على المقاول وفق الجزاءات المدنية المقررة بنص القانون المدني .

٥. المعيار الأفضل في التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة ، هو بخضوع العامل لأشراف وتوجيه صاحب العمل أما في عقد المقاولة فلا يكون المقاول خاضعاً لصاحب العمل ولا يعمل إلا وفق شروط المقاولة ولا يعمل تحت أشراف وتوجيه صاحب العمل بل يكون العمل بشكل (مستقل) .

ثانياً : عقد العمل وعقد الشركة [٢]:

عرف قانون الشركات لسنة ١٩٩٧ عقد الشركة هو ((عقد به يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع اقتصادي بتقديم حصة من صاحب مال أو عمل ، لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة)) .

---

[1] د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص٤٩٥ .

[2] Contrat de societe

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

يتضح أن التشابه بين عقد العمل وعقد الشركة تتمثل في اثنين وهما أن يكون الشريك قد قدم حصة من (عمل) والآخر فيتمثل فيما نصت عليه المادة ١/٩٠٦ قانون المدني بشأن أمكانية أن يكون الأجر العامل في عقد العمل جزءاً من الأرباح ويلاحظ أن معيار التفرقة يتمثل في الآتي :

١. أن عقد الشركة يقتضي تقاسم الخسارة والربح فيما بين الشريكين كل حسب حصته أما في عقد العمل فأن خسارة صاحب العمل لا تؤثر على استحقاق العامل للأجر إذ يقتضي دفع أجور العمال المفتش عليها وإن كانت بأدنى حد الأجور وتصبح ديوناً ممتازة في ذمة صاحب العمل [١].

٢. أن المعيار الأكثر دقة هي أن الشريك وإن قدم حصة من (عمل) فهو في مركز ممتاز مع الشريك الآخر غير خاضع لأوامر وتوجيهاته ، بينما يكون العامل في مركز خضوع وإن كان يستحصل أجراً عبارة عن حصة من الأرباح فهو لا يجعل منه شريك [٢].

ثالثاً : عقد العمل وعقد الوكالة [٣]:

عقد الوكالة تعريف القانون المدني في المادة ٩٢٧ بأنه ((عقد يقيم به شخص غيره مقام نفسه في تصرف جائز معلوم)) ، وللتفرقة بين العقدين نجد المعايير التالية :

١. عقد الوكالة يتحدد بالتصرفات القانونية دوناً عن الأعمال البدنية والذهنية كما في عقد العمل ، وإذ كان هذا الرأي مردود عليه بأنه العمال في المحلات التجارية وكذلك

---

١ د. حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص١٧٨ و ص١٧٩ .
٢ د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص١٢٥ .
٣ Contrat du mandat

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

العمال الجوالين والممثلين التجاريين وكذلك الخدم في المنازل قد يقومون بأعمال البيع والشراء وهي أعمال قانونية .

٢. وقيل معيار آخر وهو أن عقد الوكالة يمكن أن يكون بأجر أو بدون أجر بينما عقد العمل لا يمكن أن يكون إلا بأجر يعده عنصراً جوهرياً .

٣. أن المعيار الأكثر انضباطا هو أن عقد العمل يخضع فيه لأشرف وتوجيه صاحب العمل بحكم (التبعية القانونية) بينما يعّد العقد عقد وكالة عندما يتمتع المتعاقد بقدر كبير من الحرية في نطاق الوكالة بعدم خضوعه لأوامر الموكل ولا لأشرافه إلا في حدود عقد الوكالة [١].

رابعاً : عقد العمل وعقد الإيجار [٢]:

جرى العمل في المجتمعات القديمة على أساس التشبيه عقد العمل بعقد الإيجار على أساس ان الاول ايجار الاشخاص و الثاني ايجار الاشياء [٣]، وتغيرت الفكرة القائلة بان العمل سلعة لاتصالها بشخص العامل اتصالا وثيقا إذ ان موضوع عقد الايجار هو الشيء او الحق اما العقد الموصوف لدينا فمحله العمل لذا فان المستأجر يمكن الانتفاع بالشيء محل الحق اما التزام العامل فيتمثل بوضع نشاطه في خدمة صاحب العمل وأداء العمل المتفق عليه ، وعلى الرغم من ذلك فقد يلتقيان ببعضهما في حالات محددة : الحالة الأولى : الاتفاق مع مكتب لتأجير السيارات على أن يعمل عليها

---

[1] د. محمد لبيب شنب ، مصدر سابق ، ص٧٨ ، المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد الوكالة وغيره من العقود هو بتوافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته ، ويكفي لتحقق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية ، الطعن رقم ٨٩٣ لسنة ٤٥ق- جلسة ١٩٨٢/٢/٢١ ، عصمت الهواري ، قرارات محكمة العمل ، الجزء الخامس ، ١٩٨٣ .

[2] أنظر بذلك أحكام الشريعة في مجلة الأحكام العدلية .

[3] د. حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص١٨١ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

سائق فيدفع السائق للمكتب مبلغ محدد ويبقى المتبقي لديه أو أن يأخذ نسبة من الإيراد حيث يرد التساؤل هل هو مستأجر أم عامل لديها ، فهنا المعيار للتفريق يكون معيار التبعية القانونية فإن كان العامل خاضعاً بالكامل للإشراف وتوجيه المكتب ويتكفل المكتب بالمسؤولية عن الحوادث والأضرار فيكون السائق عاملاً ، أما إذا تكفل السائق بالأضرار والحوادث على أساس من عمله بحرية ودون رقابة والإشراف فيكون مستأجراً[1].

الحالة الثانية : إبرام صاحب العمل لعقد مع العامل بتوفير سكن للعامل فضلاً عن أجره ، فهل هنا نكون أمام عقد إيجار تدفع فيه الأجرة نقداً أو منفعة عقار أم عقد عمل والآخر عقد أجرة ، يلاحظ أنه ينظر الى أن السكن إن كان من متطلبات القرب من العمل (منطقة بعيدة عن السكن) أو كان فيها متطلبات أداء العمل (كبيت الحارس) فتكون أمام رابطة تبعية قانونية فيكون عقد عمل ، أما إذا لم يكن من متطلبات العمل بل مجرد دفعة للقبول بالعمل لديه فيكون الأول عقد عمل الثاني عقداً منفصلاً فيكون عقد إيجار [2].

الحالة الثالثة : قيام شخص يملك محل تجاري باستغلاله عن طريق شخص آخر ، فهل هي علاقة عمل أم إجازة فيكون هنا التمييز أيضاً على أساس رابطة التبعية القانونية ، فأن تلقى الثاني أوامراً من قبل صاحب العمل وتعرض للجزاء كان عاملاً وإن كان حراً في الإدارة وحراً كذلك في الإيرادات ويدفع مبلغاً محدداً لصاحبه كان مستأجراً [3].

---

1 د. أسماعيل غانم ، مصدر سابق ، ص١٢٥ .

2 د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مصدر سابق ، ص٨١ .

3 Contrat de rente

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

خامساً : عقد العمل وعقد البيع :

الاصل الا تشابه بين العقدين ، فالأول يرد على العمل والثاني على الملكية ولكن يقع الالتباس عند بيع العامل لمواد فضلاً عن اداء العمل فالعملية تنطوي على عقدين مختلفين حيث ان الارتباط يكون حسب قيمة المواد فان كانت ذات اهمية بالغة عد عقدين (عقد عمل اذا كان هناك تبعية قانونية فان تخلفت عد عقد مقاولة) والثاني عقد بيع وكذلك يجري الالتباس اذا اشترى شخص منتج ليس من انتاجه لبيعه في السوق (مثل شراء مادة النفط الابيض) لبيعها في السوق على العامة إذ يذهب الفقهاء الى انه روعي من ظروف العمل عمل البائع لساعات محددة وبشروط صاحب العمل و تحت اشرافه ورقابته عد عاملا (اي ان ارتباطه بصاحب العمل مباشرة وان جرى العمل في مكان غير موقع العمل المعتاد) وان كان عمل حرا دون اشراف وتوجيه كان العقد عقد بيع .

المطلب الثاني

انعقاد عقد العمل

تتحدد المسائل الجوهرية في موضوع انعقاد العقد بضرورة تعريف طرفي عقد العمل اولا ودراسة التراضي من حيث وجوده وصحته ومضمونه.

الفرع الاول

طرفا عقد العمل

سبق ان تبين لنا من تعريف عقد العمل ان طرفيه هما العامل وصاحب العمل ولهذا لابد لنا من ان نقف عند التعريف القانوني لكل منهما .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

اولا: تعريف العامل [1]:

وفقا للفقرة سادسا من المادة(١) فان العامل هو ((كل شخص طبيعي سواء كان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب العمل وتحت ادارته سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي صريح ام ضمني او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر أيا كان نوعه))، والعامل بالمفهوم المتقدم لا يمكن ان يكون الا شخصا طبيعيا إذ ان الالتزام الذي يتعهد به لا يمكن ان يقوم به الشخص الاعتباري بنفسه ومن ثم فهو لا يمكن ان يكون طرفا في عقد العمل بوصفه عاملا وأيا كان العقد الذي يربطه بصاحب العمل شفوي ام مكتوب.

ثانيا: تعريف صاحب العمل [2]:

وفقا للفقرة ثامنا من المادة (١) من القانون النافذ فان تعريف صاحب العمل يكون بانه((كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر أيا كان نوعه)) وصاحب العمل بخلاف العامل يمكن ان يكون شخصاً طبيعياً او معنوياً مع ملاحظة انه يجب ان يكون من الاشخاص المعنوية الخاصة لان علاقة العمل التي يكون احد الاشخاص المعنوية العامة طرفا فيها تخرج عن نطاق نفاذ قانون العمل ولا يشترط قانون العمل النافذ في صاحب العمل الذي يزاوله حرفة او مهنة ويترتب على عدم اشتراط ذلك ان الشخص الذي يستخدم عاملا او اكثر في اي عمل سواء دخل في مهنة المستخدم ام لا يعد صاحب العمل وتخضع علاقته بالعامل لقانون العمل متى كان اداء العمل لقاء اجر وتحت اشراف وتوجيه صاحب العمل كما ان القانون لم يشترط في صاحب العمل ان يسعى من عمله الى الكسب المادي او الربح لذلك فان

---

[1] Employe ouvrier

[2] L empbyeur

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الجمعيات الدينية والخيرية والتنظيمية النقابية وما شابهها تعد صاحب عمل بالمعنى الحقيقي وتخضع علاقتها بعمالها لأحكام قانون العمل [1].

الفرع الثاني

الاهلية

لم يورد قانون العمل نصوصا خاصة بحكم اهلية طرفي العقد وذلك فإن هذه الاهلية تخضع للقواعد العامة التي بحكم الاهلية ، وفقا لما تقضي به المادة (٩٣) من القانون المدني فان الاصل في الانسان الاهلية ما لم يقرر القانون عدم اهليته او يحد منه وعدم الاهلية او نقصها يتأثران وفقا لأحكام القانون المدني بالسن فهو يميز في هذا الشأن بين ثلاث مراحل (مرحلة عدم التمييز) و(مرحلة التمييز) و(مرحلة الرشد) ويعّد القانون عديم التمييز عديم الاهلية ولذلك لا يباشر اي نوع من انواع العقود اما المميز فيعّد ناقص الاهلية وهو يستطيع مباشرة النافع من التصرفات اما الضارة فلا يستطيعها في حين تنعقد العقود الدائرة بين النفع والضرر فانه يستطيع مباشرتها وتكون موقوفة على اجازة الولي اما من بلغ سن الرشد فيعّد كامل الاهلية ما لم تتأثر اهليته بأحد العوارض ويكون له ان يباشر العقود جميعا .

وتبعا لما تقدم فسوف نتحدث عن اهلية طرفي العقد وفقا للقواعد العامة والمبادئ الخاصة بالأحداث واثار ذلك .

---

[1] د. أحمد السعيد الزقرد ، الوجيز في قانون العمل ، مصدر سابق ، ٢٠٠٤ ، ص٨٦ ، حرص المشرع على عدم الاشتراط على صاحب العمل أن يكون متخذاً العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له ويستوي بذلك أن يهدف صاحب العمل الى تحقيق الربح أو لا يهدف اليه ، الطعن رقم ٥١٢ لسنة ٤٤ جلسة ١٩٧٧/١٢/١٧ ، حسن الفاكهاني ، ج١ ،ص٢٢.

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفصل الثالث

الدعوى العمالية

إذا كان القضاء هو حامي حقوق المواطن انقضاء العمل حامي حقوق الطرف الأضعف في علاقة العمل وهو القضاء المختص بالوصل في منازعات العمل الفردية والجماعية ، وهو قضاء أملته ضرورة تيسير التقاضي على العمال وفقاً للطبيعة الحمائية لقواعد قانون العمل بتقرير مصلحة للعامل عند المطالب بحقوقه وتشجيعاً له ولذلك جاءت أحكام قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم الدعوى العمالية في المواد من ١٦٥ الى ١٦٩ وعند استقراء النصوص يمكننا البحث في الدعوى العمالية المنظورة من قضاء العمل من حيث تشكيل محاكمها وصفاتها واختصاصاتها وقوة الحكم فيها وآثاره .

المبحث الأول

تقسيم واختصاصات قضاء العمل

أن نشوء الخلافات بين صاحب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى تستدعي رفعها للقضاء للبت فيها إقراراً لحقوق الطرف المتضرر وإحقاقاً للسلم الاجتماعي أبان تجاوز النزاع الفرد الواحد وامتداده لبقية العمال .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

المطلب الأول

تقسيم وتشكيل قضاء العمل في العراق

طبقاً لأحكام المادتين ١٦٥ و ١٦٧من قانون العمل النافذ فأن قضاء العمل في العراق ينقسم بشكل عام الى قسمين نتناولهما في الفرعين التاليين .

الفرع الأول

محكمة العمل

لقد أسند قانون العمل مهمة أنظر في المنازعات الفردية الى محاكم ابتدائية [١]، هي محاكم العمل [٢].

أولاً : إقسامها :

وهي المحاكم المشكلة في كل محافظة بمعدل محكمة واحدة أو أكثر عند الحاجة وقياساً الى كثافة الدعوى وهم سكان المحافظة على أن لا تقل عن محكمة واحدة ، وتكون قرارتها قابلة للطعن عند المحاكم الأعلى درجة [٣]، فيكون حكمها أولياً [٤].

ثانياً : تشكيلها :

تتشكل محكمة العمل من الأعضاء إلا إذا تبين :

---

[1] د. محمد علي الطائي ، التقاضي دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون / جامعة بغداد ، ١٩٩٨ ، ص١٧١ .

[2] Cour du travail

[3] المادة(١٦٨)قانون العمل النافذ .

[4] المادة(١٦٥/أولاً ، ثانياً ، ثالثاً) قانون العمل النافذ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

١. قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى وبناء على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف وممثل عن الاتحاد العام .

٢. ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال .

٣. ممثل عن اتحاد وأصحاب العمال الأكثر تمثيلاً .

الفرع الثاني

هيئة قضايا العمل

١. إساسها : إذ أدرج المشرع العراقي على تشكيل هيئة أطلق عليها (هيئة قضايا العمل) تختص بالنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون .

٢. تشكيلها : ويتم التشكيل فيها من قضاة محكمة التمييز حصراً وبناء على قرار من مجلس القضاء الأعلى .

المطلب الثاني

اختصاصات قضاء العمل

لقد أورد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ جملة من الاختصاصات لقضاء العمل خلافاً للمعتاد عند القوانين الملغية ، إذ أحال الى محكمة العمل (النزاع الفردي) القائم بين عامل واحد وصاحب عمل واحد وهو المعتاد ، وبين العمال بمجموعهم وصاحب العمل كنزاع جماعي .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الفرع الأول

الاختصاصات التقليدية لمحكمة العمل

وهي الاختصاصات التي تثور عند قيام أحد طرفي الخلاف الفردي في علاقة العمل بالطعن أمامها وقد أدرجها المشرع العراقي المادة(١٦٦/أولاً) في قانون العمل النافذ بالآتي :

أولاً : الدعاوى القضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى .

ثانياً : القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلية في اختصاصها ويلاحظ إنه في حال عدم وجود محكمة للعمل فيحال الاختصاص الى محكمة البداءة .

ثالثاً : الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها [1].

الفرع الثاني

الاختصاصات المستحدثة لمحكمة العمل

أن مسلك المشرع في القانون النافذ قد أتخذ منحى جديد في إحالة بعض من مسائل النزاع الجماعي لقضاء العمل والمختص عادة بالنزاع الفردي ولمرحلتين هما :

أولاً : مرحلة إحالة النزاع الفردي أو الجماعي الى دائرة التشغيل والقروض : ووفق المادة (١٥٧) من القانون النافذ وعدم التوصيل الى حل للمنازعة أو عدم القضاء ،

---

[1] تبين من الدعوى إنها المطالبة بأجور عمل لذا يكون من اختصاص محكمة العمل إذ أن قواعد الاختصاص الوظيفي أو في النظام العام . قرار رقم ١٠٩/مدنية ثالثة/٢٠٠٢ ، قضاء العمل ، ص٩٩ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

ويتوجب عند ذلك على محكمة العمل الفصل في النزاع خلال ٣٠ يوم من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرارها باتاً لا يحتمل الطعن لدى محكمة التمييز .

ثانياً : إحالة النزاع الى محكمة العمل بعد تشغيل الأطراف المتنازعة جماعياً في إيجاد حل عن طريق الوساطة والتحكيم ووفق المادة(١٦١)، إذ يتوجب عليها حل المنازعة خلال سبعة أيام من انقضاء مهلة ٤٨ ساعة ، من تاريخ وورد الطلب للمحكمة ويكون قرار محكمة العمل أولياً خاضعاً للطعن تمييزاً خلال ١٥ يوم من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً ونقوم كذلك محكمة التمييز بالبت به خلال ١٥ يوم من تاريخ وروده ويكون قرارها باتاً .

ثالثاً : يكون من حق العامل اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بالشكوى عند تعرضه أي من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش من الاستخدام والمهنة ، على أن يعاقب في حال ثبوت الفعل بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين [1].

المبحث الثاني

سمات وقوة قرارات قضاء العمل وآثارها

لقد ارتبطت فكرة (الطابع الحمائي) بقانون العمل وكل ما يمكن أن يصل الى تحقيق مصالح العمال وتيسيرها وطبقاً لذلك جاءت سمات قضاء العمل وقوة الحكم فيه دافعاً للعامل ومشجعاً له للمطالبة بحقوقه .

---

[1] المادة ١٠٠)قانون العمل النافذ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

المطلب الأول

سمات قضاء العمل

يمتاز قضاء العمل وفق النظرة التقليدية لمنهجية المشرع العراقي وما نص عليه كذلك في قانون العمل النافذ بسمات محددة وتتمثل هذه السمات في تيسير إجراءات التقاضي المجانية تحديداً للعامل .

الفرع الأول

الإعفاء من رسوم التقاضي

إذ يعفى العامل المدعي أو منظمته النقابية من دفع رسوم الدعوى وفي جميع مراحل التقاضي [1]، وكذلك فلا يشترط فيه قرب الكسب [2]، في ظني يلزم صاحب العمل في حالة رفعه هو الدعوى بعده مدعياً بسداد كامل مبالغ رسوم الدعوى وفقاً للقوانين الخاصة .

الفرع الثاني

دعاوى مستعجلة [3]

تيسيرا من المشرع لإجراءات التقاضي عن العمال فقد حرص على سرعة البت بها وقد روعي من ذلك أن العامل يعتمد على أجره بصفة أساسية في معيشته اليومية مما يعني عدم إمكانية انتظار بطئ الدعاوى العادية .

---

[1] المادة(١٦٦/ثانياً) قانون العمل النافذ .

[2] لا يعفى العامل من سداد مصاريف الدعوى الخاسرة إذا كان قد رفع دعوى كيدية أو عند مكتملة الأصول والإثبات . د. محمد لبيب شنب ، مصدر سابق ، ص١٧٧ ، وأنظر في القرار التمييزي العراقي (أصدرت محكمة الموضوع برد الدعوى وتحميله كافة المصاريف والرسوم) قرار رقم ٥٦٩/مدنية منقول/٢٠٠٦ ، قضاء العمل ، ص٨٨ .

[3] المادة(١٦٦/ثالثاً) قانون العمل النافذ (القانون أعتبر دعاوى العمال من الدعاوي المستعجلة) ، قرار تمييزي رقم ٨٥٧/مدنية منقول/٢٠٠٥ ، قضاء العمل ، ص٢١٢ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

المطلب الثاني

قوة الحكم في قضاء العمل وآثاره

وللقرار الصادر من محكمة العمل قوة إزاء أطرافه وتكون له آثار نركز على جانبها المتعلق بصاحب العمل .

الفرع الأول

درجات قرارات محكمة العمل

وتتمثل قراراتها بكونها تصدر بدرجتين ومن ذات المحكمة :

أولاً : الحكم الأولي :

ويكون في جميع الطعون المقدمة من أطراف العلاقة من نزاع فردي سواء أكان الأمر قد ينجم عن تطبيق قانون العمل أم قانون الضمان الاجتماعي أم عن عقد العمل أم نظام العمل [1]، عن حقوق قائمة أو لتفسير القانون ، إلا إن أبرز هذه القرارات التي تكون بدرجة أولى أي بإمكانية الطعن بقرار محكمة العمل هي بفرض عقوبة انضباطية على العامل تتمثل في إنهاء عقده عن طريق (الوصل) ، حيث يطعن العامل بقرار فصل خلال ٣٠ يوم مع الطعن بقرار محكمة العمل خلال ٣٠ يوم من تاريخ التبليغ ، وكذا بقية قرارات محكمة العمل الصادرة ضمن الاختصاصات المذكورة في المادة(١٦٦) من القانون النافذ ، وعند ذاك محكمة التمييز إما أن تصدق القرار أو تنقضه أو

---

[1] د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحيى مطر ، مصدر سابق ، ص٤١ . المادة ١/خمسة عشر قانون العمل النافذ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

تعيده الى محكمة العمل لإعادة النظر به (تحقيق أو استبدال العقوبة) [1]، كما يمكن الاعتراض على الحكم الغيابي وإعادة المحكمة كذلك [2].

ثانياً : قرارات باتة :

وهي قرارات محكمة العمل في العقوبات الانضباطية المتعددة التي يدرجها قانون العمل ويوقعها صاحب العمل على العامل بعد استنفاذ إجراءات توقيع العقوبة الانضباطية والتي (لا تصل الى حد الفصل) ، إذ يستطيع العامل الطعن بقرار العقوبة خلال ١٥ يوم من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار محكمة العمل باتاً أي لا يمكن الطعن به لدى محكمة التمييز [3].

الفرع الثاني

آثار الحكم ازاء صاحب العمل

على الرغم من أن محكمة العمل قد لا تصدر قراراً يكون لصالح صاحب العمل إلا إنه نجد أن هناك نصيب مفروضين في الفصل الثالث عسر من قضاء العمل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يتمثلان بالتالي :

---

[1] المادة(١٦٨) قانون العمل النافذ .

[2] ويكون الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر من محكمة العمل خلال ١٠ أيام من اليوم التالي للتبليغ ، المادة ١٦٨/رابعاً قانون النافذ .

[3] المادة (١٤٥/أولاً وثانياً) قانون العمل النافذ .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

أولاً : أيلولة الغرامات :

إذ أن الغرامات المفروضة على صاحب العمل كجزاء من قبل محكمة العمل لمخالفته نصاً في القانون تؤول الى صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بغية تقرير استفادة العامل منها وإن كان بشكل غير مباشر [١].

ثانياً : تحديد حد أقصى لتنفيذ الحكم :

أن القرار الصادر بحق صاحب العمل يجب أن يتضمن وفق نص ملزم بالآتي [٢]:

١. إزالة آثار المخالفة .
٢. حدد القانون ٦٠ يوم من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات لإزالة صاحب العمل مخالفته .
٣. عند التكرار يعاقب صاحب العمل بضعف العقوبة المفروضة عليه سابقاً .

---

[١] المادة (١٦٦/رابعاً) قانون العمل النافذ .

[٢] المادة (١٦٩/ قانون العمل) كان يتمثل ذلك في إعادة العامل المفصول الى عمله أو أن يكون له حق مالي مثل مخصصات أو مشاركة بالأرباح ومستحقاتها مما يتوجب إعادة دفعها .

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner



تم نشر الملف في قناة شبكة قانونيون على التلكرام
تحتوي القناة على مجموعة كبيرة من الكتب
القانونية الدراسية والعامة بالإضافة الى الملازم ،
الملخصات ، نماذج دعاوى مختلفة ، المتون
القانونية ، وغيرها من الأمور .

رابط القناة اذا كنت ترغب في الانضمام معنا ⇩

---

https://t.me/iraq_law5
